



*I Congreso
Internacional
sobre la Acción
Positiva para
las Mujeres*



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



*I Congreso
Internacional
sobre la Acción
Positiva para
las Mujeres*

EMAKUNDE/
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1998

TÍTULO: "I Congreso Internacional sobre la Acción Positiva para las Mujeres"
EDITA: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN: Ana Rincón
FECHA: Junio, 1998
Nº DE EJEMPLARES: 500
DESCRIPTORES: Políticas para la Igualdad, simposios
DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia
ILUSTRACIÓN: M^o José Gamboa
FOTOMECÁNICA: Esda Fotocomposición. C/ Hurtado de Amézaga. 27. 48.008 Bilbao
IMPRESIÓN: Industrias Gráficas Marcal, S.A. C/ Enrique Eguren, 3. 48.012 Bilbao
ISBN: 84-87595-73-1
DEPÓSITO LEGAL: BI-1.180-98

PROGRAMA DEL I CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE LA ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES

Vitoria-Gasteiz, 27-29 de junio de 1990.

27 de junio de 1990

9,30 h. Recepción y entrega de documentación

10,30 h. Acto de inauguración:

- Excmo. Sr. D. JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO
Lehendakari del Gobierno Vasco.
- Ilma. Sra. D.ª TXARO ARTEAGA ANSA
Directora de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

FILOSOFÍA Y BASE JURÍDICA DE LA ACCIÓN POSITIVA

Coordinadora: Ilma. D.ª ITZIAR FERNANDEZ MENDIZABAL

Relatora: D.ª ELISABETE BIZKARRALEGORRA OTAZUA

11,30-14 h. SESIÓN DE MAÑANA

Ponentes:

- D.ª ADELE PESCE
Sociedad Links. Italia.
"La filosofía política de las políticas de igualdad de oportunidades".
- D.ª ANDRÉE MICHEL
Centro Nacional de Investigación Científica. Francia.
"Génesis y desarrollo de la base jurídica de las políticas de acción positiva".
- Coloquio.

16-19 h. SESIÓN DE TARDE

Ponentes:

- D.ª BERIT AS
Universidad de Kvinne. Noruega.
"Historia política de la acción positiva para las mujeres: evaluación y perspectiva de futuro".
- D.ª CLAUDETTE APPRILL
Consejo de Europa.
"Filosofía de la acción del Consejo de Europa para la igualdad de las mujeres y los hombres".
- Coloquio.

28 de junio de 1990

LA ACCIÓN POSITIVA EN PRÁCTICA: EXPERIENCIAS SECTORIALES

I PANEL: CULTURA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN

Coordinadora: Ilma. D.^ª ISABEL CELAA DIEGUEZ

Relatora: D.^ª BEGOÑA ETXEANDIA ALONSO

9,30-14 h. SESIÓN DE MAÑANA

Apertura: Excmo. Sr. D. Joseba Arregi Aranburu

Consejero de Cultura y Turismo del Gobierno Vasco.

Ponentes:

— D.^ª K. C. SOARES

Organización de los Estados Americanos. Estados Unidos.

"Cambios culturales y su influencia en el status social de las mujeres: experiencias en la comunicación".

— D.^ª SYLVIA MEEHAN

Directora General de la Agencia para la Igualdad en el Trabajo. Irlanda.

"Las políticas de igualdad de oportunidades en materia educativa en la CEE: implantación y desarrollo".

— D.^ª MARIJKE VAN OOSTERZEE

Dutch Mail. Países Bajos.

"Modificaciones de los patrones culturales de comportamiento social y su incidencia en las relaciones de género".

— Coloquio.

— Pausa.

— D.^ª FRANCA FOSSATI

Noidonne. Italia.

"Influencia de los medios de comunicación en la definición del rol social de las mujeres".

— D.^ª JANE MARDELL

Politécnico de Sheffield. Gran Bretaña.

"Iniciativas educativas para promover la incorporación de las mujeres a las nuevas tecnologías".

II PANEL: TRABAJO, FORMACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Coordinadora: Ilma. D.^ª Ana AGUIRRE ZURUTUZA

Relatora: D.^ª CRISTINA BORDERÍAS MONDEJAR

15,30-20 h. SESIÓN DE TARDE

Apertura: Excmo. Sr. D. JOSÉ IGNACIO ARRIETA HERAS

Consejero de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Ponentes:

— D. JOSÉ IGNACIO CASAS

Sociólogo Industrial.

"Las políticas de igualdad de oportunidades para el empleo y la formación ocupacional en la CEE: implantación y desarrollo".

— D.^ª CYNTHIA COCKBURN

Universidad de Londres. Gran Bretaña.

"Alternativas de medidas de acción positiva para el logro de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral".

— D.^ª LIES EIKELBOOM

PTT. Países Bajos.

"Experiencias de acción positiva para las mujeres en la empresa holandesa PTT".

— Coloquio.

— Pausa.

— D.^ª VEERLE DE WINTER

Asesora de la Secretaría de Estado a la Emancipación Social. Bélgica.

"La política de acción positiva en el sector privado y en el sector público en Bélgica".

— D.^ª TRUUS OPHUYSEN

Anna Polak School, Países Bajos.

"Evaluación del modelo formativo basado en la acción positiva en el Centro de Formación Profesional Anna Polak School".

— Coloquio.

20,30 h. Recepción ofrecida por el Ilmo. Sr. Alcalde de Vitoria-Gasteiz

III PANEL: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Coordinadora: Ilma. D.ª M.ª JESÚS AGIRRE URIBE

Relatora: D.ª BEGOÑA ARREGI GOROSPE

15,30-20 h. SESIÓN DE TARDE

Apertura: Excmo. Sr. D. JOSÉ MANUEL FREIRE CAMPO

Consejero de Sanidad y Consumo del Gobierno Vasco.

Ponentes:

— D.ª JANE CONNORS

Universidad de Londres. Gran Bretaña.

"La problemática de la violencia doméstica: alternativas en las políticas de intervención públicas".

— D.ª EVA BERNHARDT

Universidad de Estocolmo. Suecia.

"Emancipación de la mujer y maternidad: impacto del control sobre la sexualidad y la fertilidad".

— D.ª LESLEY DOYAL

Organización Mundial de la Salud. Gran Bretaña.

"La acción positiva en el área de la salud en los países desarrollados".

— Coloquio.

— Pausa.

— D.ª MONICA RIUTORT

Centro de Salud para Mujeres. Canadá.

"El desafío de una política de salud orientada hacia las mujeres en un ámbito hospitalario".

— D.ª JOSETTE COMBES

Federación Nacional de Guarderías Familiares. Francia.

"Madres de día: alternativas de atención a los niños y niñas en edad preescolar".

— Coloquio.

20,30 h. Recepción ofrecida por el Ilmo. Sr. Alcalde de Vitoria-Gasteiz

29 de junio de 1990

**EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE ACCIÓN
POSITIVA**

9,30-14 h. SESIÓN DE MAÑANA

Coordinadora: Ilma. D.^ª TXARO ARTEAGA ANSA

Relatora: D.^ª JUDITH ASTELARRA BONOMI

Ponentes:

— D.^ª CHRISTINE CRAWLEY

Presidenta de la Comisión para los Derechos de la Mujer. Parlamento Europeo.

— D.^ª GUN NEUMAN

Defensora del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades. Suecia.

— D.^ª JUDITH BYRNE-WHYTE

Subdirectora Ejecutiva de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.

Gran Bretaña.

— Ilma. D.^ª CARMEN MARTÍNEN TEN

Directora del Instituto de la Mujer. España.

— Pausa.

— D.^ª TINA ANSELMI

Presidenta de la Comisión Nacional para la realización de la Igualdad entre el Hombre y la Mujer. Italia

— D.^ª SYLVIA FARRANT

1^ª Vicepresidenta del Consejo Consultivo sobre la situación de la Mujer. Canadá.

13,30 h. ACTO DE CLAUSURA

Excmo. Sr. D. IÑAKI AZKUNA URRETA

Secretario de la Presidencia del Gobierno Vasco.

ÍNDICE

INAUGURACIÓN	17
Txaro Arteaga Ansa	
José Antonio Ardanza Garro	
FILOSOFÍA Y BASE JURÍDICA DE LA ACCIÓN POSITIVA	23
— INTRODUCCIÓN	25
Itziar Fernandez Mendizabal	
— GÉNESIS Y DESARROLLO DE LA BASE JURÍDICA DE LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA	29
Andrée Michel	
— HISTORIA POLÍTICA DE LA ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES: EVALUACIÓN Y PERSPECTIVA DE FUTURO	61
Berit as	
— FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN DEL CONSEJO DE EUROPA PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES	87
Claudette Apprill	
LA ACCIÓN POSITIVA EN PRÁCTICA: EXPERIENCIAS SECTORIALES	99
— CAMBIOS CULTURALES Y SU INFLUENCIA EN EL STATUS SOCIAL DE LAS MUJERES: EXPERIENCIAS EN LA COMUNICACIÓN	101
K. C. Soares	

—	LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA EDUCATIVA EN LA CEE: IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO	111
	Sylvia Meehan	
—	MODIFICACIONES DE LOS PATRONES CULTURALES DE COMPORTAMIENTO SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES DE GÉNERO	123
	Marijke Van Oosterzee	
—	INFLUENCIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA DEFINICIÓN DEL ROL SOCIAL DE LAS MUJERES	133
	Franca Fossati	
—	INICIATIVAS EDUCATIVAS PARA PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	147
	Jane Mardell	
—	LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN OCUPACIONAL EN LA CEE: IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO	169
	José Ignacio Casas	
—	ALTERNATIVAS DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNDO LABORAL	185
	Cynthia Cockburn	
—	EXPERIENCIAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES EN LA EMPRESA HOLANDESA PTT	209
	Lies Eikelboom	
—	LA POLÍTICA DE ACCIÓN POSITIVA EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL SECTOR PÚBLICO EN BÉLGICA	221
	Veerle De Winter	

—	EVALUACIÓN DEL MODELO FORMATIVO BASADO EN LA ACCIÓN POSITIVA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ANNA POLAK SCHOOL	233
	Truus Ophuysen	
—	LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA: ALTERNATIVAS EN LAS POLÍTICAS DE INTERVENCIÓN PÚBLICAS	245
	Jane Connors	
—	EMANCIPACIÓN DE LA MUJER Y MATERNIDAD: IMPACTO DEL CONTROL SOBRE LA SEXUALIDAD Y LA FERTILIDAD	263
	Eva Bernhardt	
—	LA ACCIÓN POSITIVA EN EL ÁREA DE LA SALUD EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS	287
	Lesley Doyal	
—	EL DESAFÍO DE UNA POLÍTICA DE SALUD ORIENTADA HACIA LAS MUJERES EN UN ÁMBITO HOSPITALARIO	301
	Monica Riutort	
—	MADRES DE DÍA: ALTERNATIVAS DE ATENCIÓN A LOS NIÑOS Y NIÑAS EN EDAD PREESCOLAR	329
	Josette Combes	
	EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE ACCIÓN POSITIVA	339
—	INTRODUCCIÓN	341
	Txaro Arteaga Ansa	

— EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	347
Christine Crawley	
— POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN SUECIA: HECHOS Y REALIDADES	361
Gun Neuman	
— EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE ACCIÓN POSITIVA EN GRAN BRETAÑA	375
Judith Byrne-Whyte	
— SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	387
Tina Anselmi	
— ACCIÓN POSITIVA EN CANADÁ: POLÍTICA Y PLANIFICACIÓN VERSUS ACCIÓN	399
Sylvia Farrant	
CLAUSURA	421
Iñaki Azkuna Urreta	

TXARO ARTEAGA ANSA

**Directora de
Emakunde/Instituto Vasco
de la Mujer**

**JOSÉ ANTONIO ARDANZA
GARRO**

**Lehendakari del Gobierno
Vasco**

Inauguración

Un cordial saludo a todas y todos los presentes

Damos la bienvenida a todas las personas que os habéis reunido en este Congreso. Las asambleas, trabajos y esfuerzos que se han realizado no han sido estériles y, como resultado de todo ello, hoy vamos a dar comienzo a este Primer Congreso Internacional sobre la Acción Positiva para las Mujeres, que no será seguramente el último que se celebre.

Tras expresar nuestra satisfacción por este acontecimiento, sin más preámbulos vamos a entrar en materia.

Tenemos dos objetivos. El primero de ellos consiste en recoger y analizar las distintas experiencias habidas. Y el segundo es trabar conocimiento entre todas las personas que luchan para que la igualdad de oportunidades se convierta en realidad. Evidentemente son dos metas muy importantes.

Al mismo tiempo que les deseo un Congreso fructífero y una estancia agradable entre nosotras y nosotros, tengo la satisfacción de ceder la palabra al Lehendakari del Gobierno Vasco, quien a pesar de sus múltiples ocupaciones hemos podido contar hoy con su presencia para inaugurar este Congreso.

Señor Lehendakari, por lo tanto, suya es la palabra.

Buenos días a todas y todos

Quiero expresar mi más cordial bienvenida a todas las personas que asisten hoy a este Primer Congreso Internacional sobre la Acción Positiva para las Mujeres, con la certeza de que el fruto de los debates y entrevistas será un ejemplo para todas y todos nosotros.

Debo decir que me ha llenado de satisfacción haber sido invitado para la apertura a este Congreso. Y es que es agradable ver realizarse los fines y cumplirse los compromisos.

Ante la necesidad de afrontar la situación de desigualdad que padecen las mujeres, nuestro Gobierno se planteó la creación de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Y le asignó la función de elaborar un plan de medidas enfocadas a superar la situación de discriminación de la mujer vasca.

A pesar de que no habéis dispuesto del tiempo suficiente, aquí está el plan y aquí están las correspondientes propuestas.

Tal vez ahora vendrá la labor más difícil, cual es la de dar vigencia a los acuerdos que se hayan de tomar. Es evidente que no va a ser suficiente con modificar las leyes y las normas y que, incluso, ello servirá de poco si no va acompañado de un cambio en la conducta de los ciudadanos y ciudadanas y no se renuevan las mentalidades de las mujeres y de los hombres en Euskadi.

Y ése será precisamente uno de los objetivos del nuevo Gobierno que surja de las próximas elecciones. En ese sentido no me cabe la menor duda de que el Instituto Vasco de la Mujer, que se creó para el servicio de todas y todos, seguirá siendo en el futuro tan fundamental e importante como lo ha sido hasta nuestros días.

Nos encontramos, sin duda, en un momento crucial en Euskadi en lo que respecta a la labor a desarrollar contra la discriminación y desigualdad social por razón de sexo.

Existe hoy entre nosotros y nosotras, al igual que en el resto de las sociedades occidentales, un amplio consenso a la hora de señalar que las mujeres vascas se encuentran en situación de discriminación en relación con los hombres. Matices aparte, pienso que tal acuerdo de principio es una realidad.

Dos son, a mi juicio, las razones del actual estado de conciencia.

En primer lugar, el hecho mismo de la democracia, el sistema político que mejor expresa y defiende los valores de igualdad, libertad y solidaridad, que son, en definitiva, los que subyacen en la defensa de los intereses de la mujer.

En segundo lugar, el propio protagonismo de las mujeres, incluidas las mujeres vascas, que a lo largo de muchos años han luchado por unos ideales, que han llegado ya a formar par-

te de lo más hondo y radical de las exigencias democráticas. Conviene, no ya no olvidar, sino destacar positivamente cómo se ha alcanzado el actual estado de cosas, porque habrá que tenerlo en cuenta a la hora de pensar cómo habremos de proceder para lograr lo que aún queda por hacer.

Nos encontramos, como digo, en un momento crucial. Ahora bien, si queremos alcanzar el objetivo de erradicar la discriminación existente, no será suficiente un mero cambio de normas jurídicas. Se precisa un auténtico cambio de mentalidad, tanto en el hombre como en la mujer, una reforma de la organización social, así como un protagonismo y compromiso decididos de los gobiernos democráticos.

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, es un instrumento adecuado para trabajar sobre estos dos aspectos. Por una parte, responde a la nueva sensibilidad que se ha generado sobre la discriminación de la mujer. Pero, a la vez, trata también de incidir en la propia Administración Vasca, para que desarrolle políticas de acción positiva, y se abre, al mismo tiempo, para dirigirse al conjunto de la sociedad vasca.

Si lo primero está a punto de concretarse en un Plan de Acción Positiva —del que poseemos un amplio trabajo concreto que puede llevarse a la práctica este mismo año—, queda aún por verificar su incidencia futura en el entramado social, tarea que va a exigir de todas y todos nosotros muy altas dosis de valentía, serenidad e imaginación para no abandonar ni desfallecer en el aún largo camino hacia la igualdad efectiva entre los sexos.

Querría, ante todo, señalar que el Plan nace ya con una importante garantía de éxito, toda vez que Emakunde ha tenido el acierto de elaborarlo desde planteamientos de acuerdo y de consenso. Esta actitud, que se inscribe en esa nueva forma de caminar que nuestro país se está marcando a sí mismo, promete ya, por sí sola, resultados positivos análogos a los que estamos cosechando en otras esferas de la vida política y social, y resulta, por tanto, altamente esperanzador.

Quiero aprovechar, pues, esta oportunidad, no sólo para felicitar al Instituto, sino para animaros a que el proyecto definitivo de Acción Positiva que estáis elaborando —y a cuya síntesis final este Congreso podrá hacer una importante contribución— sirva de inspiración e impulso a una labor subsiguiente de puesta en práctica basada también en un consenso capaz de hacer converger en un centro de gravedad equilibrado las diferentes posiciones y sensibilidades de la sociedad y, muy especialmente, del colectivo de mujeres.

Sólo así podremos conseguir que el Plan pase del papel a la realidad, salvando los innumerables obstáculos que sin duda ha de encontrar aún su realización. Porque —como os decía antes— no reside el problema principalmente en planes y normas, sino en el cambio

de actitudes arraigadas y mentalidades enquistadas, que, al ser con frecuencia inconscientes, resultan aún más difíciles de modificar.

Vamos a terminar esta legislatura con un compromiso prácticamente concluido por vuestra parte. Emakunde nació mediada ya la legislatura que ahora acaba y, a pesar de ello, nos ha ofrecido, en tan poco tiempo, un Plan elaborado y preciso. La próxima legislatura será la de su puesta en práctica. Entonces comenzarán las verdaderas dificultades, que requerirán de todos y todas un esfuerzo y una constancia muy singulares. Hará falta mucho más que buena voluntad, como siempre que se emprende un proceso de profunda transformación. Veréis incluso cómo sigue en pie la vieja tentación de que las instancias de la Administración sigan considerando prioritarias otras actuaciones que no son precisamente las vuestras.

Dificultades, por tanto, no faltarán. Pero quiero aseguraros también que no habrá de faltar tampoco el compromiso de cualquier gobierno futuro que piense en términos de avanzar en la cohesión e integración solidarias de Euskadi. Porque no pueden utilizarse con seriedad estos términos —y estad seguras de que ellos van a constituir la clave de nuestro inmediato futuro— y olvidar, a la vez y contradictoriamente, la aportación singular y enriquecedora de esa mitad de la sociedad que constituís las mujeres. El futuro es, pues, claro. Ahora se trata de caminar hacia él y, sobre todo, de no parar.

Porque conseguir cambios de mayor alcance requiere comenzar por medidas que puedan ser puestas en práctica desde hoy. Tal y como está previsto por Emakunde, se trata de poner en marcha una serie de acciones, que entremezclen sabiamente medidas de largo alcance con actuaciones puntuales y concretas, de modo que unas y otras converjan en el objetivo final de lograr que la igualdad efectiva entre los sexos acabe siendo un terreno definitiva e irreversiblemente conquistado. Estoy seguro de que este Congreso que hoy tengo el honor y la satisfacción de inaugurar va a contribuir a lograr esa sabia conjunción de audacia y pragmatismo, que tanta falta va a hacernos si queremos avanzar en nuestro común propósito.

Sólo me resta, pues, añadir que tanto yo mismo como el Gobierno que tengo el honor de presidir nos sentimos comprometidos con esta tarea, para cuya ejecución Emakunde sólo constituye un primer punto importante de partida.

Vaya desde aquí nuestro saludo más cordial a todas y todos los congresistas, el deseo de unas jornadas fructíferas y la oportunidad para los y las que se acerquen por primera vez a esta tierra de pasar unos días agradables. Con mi agradecimiento, pues, y mi bienvenida, declaro inaugurado este Congreso Internacional sobre la Acción Positiva para las Mujeres. Muchas gracias.

*Filosofía y
base jurídica de
la acción
positiva*

**ITZIAR FERNANDEZ
MENDIZABAL**

**Secretaria General de
Emakunde/Instituto Vasco
de la Mujer**

Introducción

Buenos días de nuevo. Vamos a dar comienzo a la primera sesión de este Congreso, que como conocéis por el programa, va a tratar sobre la filosofía y base jurídica de la acción positiva a favor de las mujeres.

Previamente a dar paso a las ponentes de esta mañana, quisiera hacer una breve reflexión sobre la oportunidad de la celebración de este Congreso.

Por un lado, pensamos que nos va a permitir conocer las políticas que se están llevando a cabo en esta materia en otros países a través de la presencia entre nosotros y nosotras de diversas personas que, por su contrastada categoría humana, política y profesional, nos aportarán sus conocimientos y experiencias que esperamos sirvan para enriquecer el Plan de Acción Positiva para las mujeres en Euskadi.

Pero sobre todo, nos va a permitir reflexionar sobre el conjunto de las estrategias desarrolladas hasta el momento y sus resultados en cuanto a una mayor incorporación de las mujeres a la vida social, económica, política y cultural.

Es cierto que nos encontramos con que las políticas de igualdad de oportunidades, o la simple modificación de las legislaciones, no han resultado tan eficaces como se preveía, lo cual nos sitúa ante la dura realidad de que los grandes obstáculos para el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones, se encuentran, fundamentalmente, en las prácticas sociales y en las mentalidades.

Pero también es cierto que, aunque los resultados de estas políticas no han dado de sí todo lo que se esperaba, no se puede negar que en el conjunto de Europa occidental, las mujeres estamos cada vez más presentes en espacios, tareas y responsabilidades que, todavía, hace escasamente 50 años eran monopolio de los hombres.

Si bien de todos y todas es conocido, por lo que no voy a detenerme en ello, que se da una presencia segmentada de hombres y mujeres en los diferentes campos, para lo que no hace falta más que echar un vistazo a las estadísticas del mercado de trabajo, elección de estudios o representación política.

A este respecto, ha de señalarse que esta mayor presencia de las mujeres en la vida pública, evidentemente, nos resta disponibilidad para la vida privada, o en la inmensa mayoría de los casos, supone doble jornada de trabajo. Las consecuencias todas y todas las conocemos, en la medida en que disminuye esta disponibilidad se producen desajustes tanto a nivel colectivo como, sobre todo, en la vida cotidiana de cada persona.

Por eso, la reflexión que hoy día tenemos es de gran envergadura, puesto que el reto es, si vamos a ser capaces de reconstruir el conjunto de la vida social, tanto pública como priva-

da, basándonos en el principio de corresponsabilidad de tareas y funciones entre hombres y mujeres que modifique la asignación de roles de unos y otras en función del género.

Porque, cuando el ejercicio de la ciudadanía para la mitad de la población, es decir, la participación en la vida social y política y la autonomía económica, se construye basándose en abandonar la vida familiar y las responsabilidades domésticas en manos de las mujeres, no estamos ante una verdadera democracia.

Modificar esta situación, basándonos en acciones positivas que erradiquen lo que de injusticia social supone la subordinación de las mujeres en la sociedad actual, es un ejercicio de profundización en la democracia en la que está claro, para Emakunde y para mí en particular, que ha de implicarse toda la ciudadanía con independencia de su sexo.

Y me gustaría que quedara muy claro, que éste no es un problema sólo de las mujeres, sino que se trata de un problema social, aunque lo padecemos fundamentalmente las mujeres, por lo que no deja de ser un hecho relevante la escasa presencia de hombres en este Congreso.

En el avance de soluciones a esta problemática, es donde nos encontramos con otros países que afrontan situaciones parecidas, cuando no comunes a la nuestra, y nuestro reto, y mucho más de cara a la construcción del espacio social europeo, es cómo garantizar una Europa solidaria, sin ampliar los costos del trabajo de las mujeres, y una Europa libre, sin recurrir al mito de las personas libres de vínculos personales o de responsabilidades sociales.

En los últimos meses, los acontecimientos que están ocurriendo en los países del Este, no hacen más que demostrar que la Historia es imparable, y que la humanidad sigue teniendo grandes retos en la medida en que sigue habiendo desigualdades e injusticias, y uno de ellos es, precisamente, cómo construir una sociedad libre, democrática y solidaria en la redistribución de los recursos y de las oportunidades entre hombres y mujeres.

Ojalá que Euskadi pueda ser un punto de referencia significativa en este gran proyecto.

ANDRÉE MICHEL
Centro Nacional de
Investigación Científica.
Francia

*Genesis y
desarrollo de la
base jurídica de
las políticas de
acción positiva*

1.

Introducción

Las acciones positivas son definidas por el Comité para la igualdad entre los Hombres y las Mujeres (CAHFM) del Consejo de Europa como "una estrategia (programa de acción) destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos por medidas que permitan corregir las discriminaciones resultado de prácticas o de sistemas sociales". Este concepto de igualdad va más allá del de la igualdad de oportunidades pues, en lugar de una igualdad de principio, afirma la necesidad de tomar medidas dinámicas y globales para llegar a la obligación de resultados. Es esencialmente gracias a programas de acciones positivas, en particular en el mercado de trabajo donde las acciones positivas se han manifestado. La igualdad en los resultados debe completar la igualdad en los principios.

En esta intervención examinaremos las diferentes modalidades de tomar en consideración las "acciones positivas" por parte de los Estados y los Organismos Internacionales, y a la vez el grado de "legitimidad" dado al principio mismo de "la Acción Positiva" y los mecanismos de aplicación. Se distinguirá:

1. Las legislaciones de Estados Unidos y Gran Bretaña anteriores a la Convención de la ONU de 1979.
2. La Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación.
3. Las posiciones de la CEE y del Consejo de Europa.
4. Los dispositivos jurídicos en los principales modelos de acciones positivas en Europa.

Legislaciones americana e inglesa anteriores a la Convención de la O.N.U. de 1979

La necesidad de establecer medidas positivas para la realización de las leyes de igualdad de trato entre los dos sexos y de no discriminación ha sido experimentada muy pronto en los Estados Unidos. En su tesis doctoral, la Sra. Lorée-La Sierra describe las etapas que han conseguido hacer obligatorias medidas positivas para las mujeres empleadas en el sector privado o la función pública: "El concepto de Acción Positiva está ya incluido en el artículo VII de la ley sobre los derechos cívicos de 1964" (1). Para satisfacer a los grupos militantes que defienden la minoría negra, "el presidente Johnson firma el 24 de Septiembre de 1965 la orden ejecutiva n.º 11.246 que hace obligatoria para toda empresa del sector privado que tenga contratos con el Estado y para los establecimientos públicos la puesta en marcha de planes de acciones positivas. Esta orden ministerial menciona la raza pero no el sexo. Hace falta más de dos años al lobby de mujeres para obtener una enmienda. El 13 de octubre de 1967 sale por fin la orden ejecutiva n.º 11.375 que, prohibiendo explícitamente las discriminaciones por razón de sexo permite a las mujeres trabajadoras beneficiarse de los programas de acción positiva... Un paso decisivo está dado. La orden presidencial se vuelve progresivamente apremiante para un número considerable de empresas". (2)

Las acciones afirmativas deben tomar la forma de un plan de acción positiva que la disposición 4ICF revisada (capítulo 60) explicita en estos términos:

"La parte empleadora debe tomar acciones afirmativas para reclutar a mujeres en los empleos donde han sido anteriormente excluidas, "Las mujeres no están típicamente presentes en número suficiente en los puestos de dirección... Un elemento importante de la acción positiva deberá ser el compromiso de incluir mujeres candidatas en tales programas (de formación a la dirección), "Las distinciones basadas en el sexo no pueden existir para los otros programas de formación... Los programas de acción afirmativa deben exigir de la parte em-

(1) Marguerite Lorée-La Sierra: *Femme de pouvoir et pouvoir des femmes aux Etats-Unis dans les Entreprises et les Institutions*. Universidad de París IX Dauphine, UFR Sciences des Organisations 1990, (Doctorado de Estado).

(2) Marguerite Lorée-La Sierra: *Ibidem*.

pleadora la prueba de que el acceso de las mujeres a esas formaciones ha sido ofrecida".

(3)

Otras leyes como la Equal Pay Act (Ley del salario igual) de 1964 sobre la igualdad de las remuneraciones, la ley de 1972 sobre la igualdad de oportunidades en el empleo completaron el arsenal legislativo. Dos agencias federales fueron encargadas de hacer aplicar la ley: la US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) para las empresas privadas, el Office of Federal Contract Compliance (OFCC) para las empleadas y empleados de la Función Pública. Estos dos organismos no tienen poderes consultivos pero sí las prerrogativas de los organismos jurisdiccionales. En efecto, hablando solo de la EEOC, este organismo tiene no solamente el poder de controlar la obligación definida por las leyes de convocar a las empleadoras y empleadores y de exigirles que cumplan las leyes antidiscriminatorias sino también, "puede exigir de las empresas que apliquen programas de integración activa definida por el concepto de "Affirmative Action Plan" (programa de política de integración activa). Esta política tiende a compensar las discriminaciones que padecen ciertas minorías y las mujeres. Por ejemplo, la orden n.º 4 exige de las empleadoras y empleadores que establezcan una política de personal (previsiones de empleo y promoción) permitiendo una verdadera integración de las mujeres". (4)

Con este fin, "se pueden realizar controles periódicos en las empresas con un contrato del Gobierno federal y éstas tienen que mandar periódicamente unos informes sobre los progresos realizados, so pena de rescisión del contrato". (5)

Si la encuesta ordenada por la EEOC revela que las discriminaciones atañen a todo un grupo de mujeres, la EEOC tiene el poder de apelar a la justicia cuando la parte empleadora no se conforma con el programa de acciones positivas que le propone para reparar esta injusticia. En general, hay arreglo amistoso. En principio orientada hacia la conciliación, la EEOC ejerció pronto intervenciones más duras, tomó después decisiones coercitivas para con las empresas recalcitrantes. En los Estados Unidos, el programa de política de integración activa de las mujeres en el mercado de trabajo y en las promociones dentro de la

(3) 41 CFR Capítulo 60: Office of Federal Compliance Programs. Equal Employment Opportunity, Department of Labor, 1971, citado por Marguerite Lorée-La Sierra.

(4) M. Lorée-La Sierra: "Etats-Unis: les femmes, le droit et l'emploi. Bilan et perspectives de l'application des nouvelles Lois Fédérales". Cuadernos n.º 80 de la Universidad de París-Dauphine, 1980, página 14.

(5) M. Lorée: *Ibidem*, página 14.

empresa no quedó en papel mojado. Gracias a un movimiento feminista potente, grandes empresas establecieron políticas de acciones positivas. Así desde 1973, ATT puso en marcha "una política de integración activa permitiendo a las mujeres y a las minorías tener posibilidades reales de igualdad en el empleo. Este programa se iba a desarrollar en cinco años y la empresa preveía un presupuesto de alrededor de cien millones de dólares para llevarlo a cabo" (6).

Otra característica de estas acciones positivas: lejos de limitarse a la igualdad de resultado en el ámbito de la vida profesional de las mujeres, "a partir de 1972, prácticamente todos los sectores de la vida pública (enseñanza, vida política) y todos los sectores del empleo (sector público y privado, asalariados y asalariadas y profesiones liberales) están implicados por los textos" (7). Así al principio, la política de no-discriminación y de igualdad de oportunidades de la legislación americana se interpenetró con la política de la obligación de resultados instaurando "Acciones Positivas" tendentes a concretar por medio de medidas especiales la igualdad de las mujeres con los hombres, particularmente en el ámbito del empleo, del salario y de los ascensos.

Muy distinta es la legislación antidiscriminatoria en Gran Bretaña. En efecto, la ley del salario igualitario de 1970 (Equal Pay Act) ha sido completada por la ley de Discriminación según el sexo de 1975 (Sex Discrimination Act). Estas leyes consideran como ilegales la discriminación según el sexo en todos los campos del empleo, del reclutamiento, de la promoción, de la formación de las mujeres, de su educación y del suministro de bienes, de facilidades y de servicios a los y las miembros del público. En el ámbito del empleo, está igualmente prohibido discriminar a una persona por su estatus matrimonial o en los anuncios de empleo.

Pero, a diferencia de la legislación americana, la legislación inglesa no ha considerado las acciones positivas una condición indispensable para obtener los resultados de la igualdad de sexos. Así, en principio toda acción positiva está prohibida con el pretexto de "discriminación ilegal". Sin embargo, la ley de Discriminación según el sexo prevé la legitimidad de acciones positivas en ciertas circunstancias muy limitadas. Si bien toda "discriminación inversa" para las mujeres está teóricamente prohibida en el reclutamiento, el salario y en las cualificaciones con vista a la "recuperación" (8), la ley de 1975 prevé dos excepciones: la

(6) M. Lorée: *Ibidem*, página 26.

(7) M. Lorée: *Ibidem*, página 25.

(8) *Sex Discrimination: A guide to the Sex Discrimination Act*, 1975.

formación profesional y las cuotas para las y los responsables elegidos en los diferentes organismos de poder.

Así es legal para los organismos encargados de la formación profesional (la Comisión de Servicios de mano de obra, la Agencia de servicios de formación, las Oficinas de formación industrial y cualquier otro organismo explícitamente autorizado por el Secretariado de Estado) organizar cursos de formación profesional destinados a un solo sexo o tomar medidas para alentar a las o los miembros de este sexo a escoger un trabajo cuando el número de persona de este sexo comprometidas en este ámbito de trabajo es inexistente o muy reducido. (9)

Lo mismo pasa con la formación profesional de las personas que han estado temporalmente ausentes de un trabajo regular a tiempo completo debido a obligaciones domésticas o familiares (es el caso, por ejemplo, de las mujeres casadas que, después de dejar el trabajo para criar a sus hijos e hijas, desean volver). (10)

Además, si toda "discriminación positiva" está prohibida en todas las organizaciones (patronales, sindicatos obreros u otros), la Ley de Discriminación según el sexo permite a estas organizaciones tomar medidas positivas para asegurar la representación igualitaria de los dos sexos en los diferentes niveles de estas organizaciones. Es posible en efecto para unas organizaciones empresariales, obreras u otras crear cursillos de formación para mujeres cuando éstas no están representadas o lo están en un número demasiado pequeño en los niveles de responsabilidad. Pero en ningún caso, un sindicato obrero podrá discriminar a favor de las mujeres cuando hay nominación de responsables sindicales o practicar una política de cuotas para las mujeres (11). Por el contrario, la Ley de Discriminación según el sexo prevé que en todos los niveles de estos organismos (comités ejecutivos, consejos de administración, conferencias, etc.) que son objeto de una elección total o parcial, será posible reservar un cierto número de puestos suplementarios para las personas de un solo sexo subrepresentado con el fin de asegurar la representación de un número razonable de personas de este sexo. (12)

Es pues muy importante constatar que, aun cuando la legislación inglesa no considera las "Acciones Positivas" una pieza esencial de la obligación de resultados para realizar el principio de igualdad entre los sexos, tiene que introducir excepciones.

(9) Ibidem, página 34.

(10) Ibidem, página 34.

(11) Ibidem, página 35.

(12) Ibidem, página 35.

3.

*La Convención sobre la
eliminación de todas las
formas de discriminación
hacia las mujeres,
adoptada en 1979
por la ONU*

Como lo escribe E. Vogel-Polsky, aunque la Convención se refiere a las declaraciones sobre la igualdad de los sexos de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), de los Pactos Internacionales relativos a los derechos económicos, socio-culturales, cívicos y políticos, el preámbulo de esta Convención contiene a la vez una proclamación de los principios de la igualdad de los derechos de los hombres y mujeres y la afirmación del principio de no-discriminación y también unos principios ejecutorios que conducen a obligaciones de acciones por parte de los estados firmantes y a veces incluso de las personas privadas. (13)

En efecto, para realizar eficazmente la promoción de la igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural y el reparto de las responsabilidades, la Convención considera que la elaboración de medidas específicas se impone y que éstas no constituyen una excepción a la interdicción de las discriminaciones. Así, el párrafo 1 del artículo 4 de esta Convención declara: "La adopción por los Estados miembros de medidas temporales especiales tendentes a acelerar la instauración de una igualdad de hecho entre los hombres y las mujeres no está considerada como un acto de discriminación tal como viene definido en la presente Convención, pero no debe en ningún caso tener por consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o distintas; estas medidas deben ser abrogadas en cuanto los objetivos para la igualdad de oportunidades y de trato han sido conseguidos". "La adopción por los Estados miembros de medidas especial-

(13) Eliane Vogel-Polsky: *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en oeuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*, Consejo de Europa, Resumen, Strasbourg, 27 de octubre de 1988, EG 88-3.

es, incluso las previstas en la presente Convención, que tiendan a proteger la maternidad, no está considerada como un acto discriminatorio". (14)

Como lo escribe E. Vogel-Polsky, "esta disposición fundamenta internacionalmente la legitimidad de las acciones positivas en todos los campos... Por primera vez, un instrumento jurídico de vocación universal proclama claramente que las acciones positivas no constituyen una discriminación derogando el principio general de la igualdad (en cuanto son transitorias y tienden a reparar una desigualdad efectiva)". (15)

Siempre según E. Vogel-Polsky, "este principio de interpretación no tiene solo un aspecto estático, pues legitima desde ahora las acciones positivas sin que se puedan calificar de discriminaciones ilícitas o de derogaciones al principio general de igualdad. Tiene una esencia dinámica porque penetra en cada uno de los ámbitos de igualdad entre los sexos (civil, política, social, cultural) y da una nueva dimensión a las normas legales nacionales adoptadas en la Constitución, en las leyes generales o leyes específicas, en Estatutos o Convenios colectivos. Las medidas de acciones positivas deberán ser adoptadas cada vez que la realización de esta igualdad las haga necesarias. (16)

Vogel-Polsky va más lejos todavía afirmando que si los Estados disponen de un poder de apreciación para definir las medidas positivas, "la naturaleza, la economía y los términos de los artículos (de la Convención), reconociendo ciertos derechos a las mujeres en todos los ámbitos en los cuales una discriminación se ejerce en contra de ellas, engendran el derecho para ellas de exigir medidas positivas". (17)

Además, según Vogel-Polsky, el artículo 4 de la Convención de la ONU de 1979 no exige de los Estados que suscriban a esta Convención una nueva "norma garantizando un derecho o una libertad cuya aplicación se vería subordinada al cumplimiento de uno de los trámites de transformación. Es un principio de interpretación que ha penetrado directamente el orden jurídico interior de los Estados que han ratificado la Convención, pues un principio de interpretación, por naturaleza, no requiere ninguna medida de transformación.

(14) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

(15) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

(16) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

(17) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

4. *Las posiciones de la Comunidad Europea y del Consejo de Europa sobre la legitimidad de la acción positiva*

La Comunidad Europea (CE) ha establecido la legitimidad de las acciones positivas en su directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo, promoción, formación profesional y de condiciones de empleo: en efecto, el artículo 2/4 de la Directiva sobre la igualdad de trato de 1976 declara:

"la presente directiva no es obstáculo para las medidas tendentes a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en particular, poniendo remedio a las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres en los ámbitos citados en el artículo 1, párrafo 1".

O sea, para la CE, unas medidas promocionales correctoras de desigualdades y discriminaciones anteriores no son incompatibles con el principio de igualdad cuando conciernen al empleo, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

Se ha mostrado que los elementos retenidos por la directiva de la CE para definir un programa de acción positiva incluyen a la vez unas medidas promocionales actuando sobre el pasado, el presente y el futuro, con un aspecto sistemático, es decir, actuando sobre la organización de las relaciones de trabajo en el seno de la empresa y, a la vez, teniendo en cuenta la vida familiar, dependiendo finalmente de las iniciativas tomadas por las diferentes partes. (18)

Pero lejos de limitarse a la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo, la CE preconiza acciones positivas en todos los campos. Así, en Educación, la resolución del Consejo de Ministros del 3 de Junio de 1985 recomienda "acciones específicas en favor de las categorías más desfavorecidas, particularmente en favor de las jóvenes especialmente poco animadas por su familia a seguir sus actividades escolares". (19)

(18) Eliane Vogel-Polsky: *Etude des programmes d'action positive en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, noviembre 1982, página 29.

(19) *Journal Officiel des Communautés Européennes*, 5. 1985, n.º C 166/1.

Por fin, la CE ha creado un cierto número de organismos e iniciativas para ayudar a los Estados miembros a realizar acciones positivas. Así, el Fondo Social Europeo (FSE) ha creado en 1978 un servicio especializado que participa en la financiación por los Estados de operaciones específicas de formación de mujeres en respuesta al deterioro de la situación de las mujeres en el mercado del empleo. (20)

En Septiembre de 1983, en el coloquio de Atenas, el FSE y el Centro de desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) recordaron la necesidad de poner en marcha un instrumento comunitario para la promoción de las acciones positivas. En consecuencia, el 24 de Abril de 1984, la Comisión presentó al Consejo un proyecto de recomendación sobre las acciones positivas para las mujeres: "El objeto de esta recomendación es promover la creación a nivel nacional de un marco jurídico y político para favorecer el desarrollo de las medidas tendentes a crear la igualdad de oportunidades para las mujeres (COM (84), 243)" (21), particularmente en el campo de la formación y del empleo de las mujeres en los sectores de la vida profesional donde éstas están actualmente subrepresentadas y en todos los niveles de responsabilidad.

"Este proyecto se ha convertido en una recomendación del Consejo el 13 de Diciembre de 1984 relativa a la promoción de las acciones positivas para las mujeres (JOCE, L 331 del 19.12.1984). Se trata de un paso importante hacia la igualdad de oportunidades". (22)

En esta recomendación, el Consejo de las Comunidades Europeas invita a los Estados miembros, entre otras cosas, a:

— "adoptar una política más sistemática de promoción del empleo mixto a todos los niveles, especialmente por el desarrollo de las acciones positivas en todos los campos, la revisión de las legislaciones protectoras que ya no tienen razón de ser y la búsqueda de soluciones específicas para las categorías más desfavorecidas.

— "dar su apoyo a la comunicación de la Comisión para un nuevo programa a medio plazo "Igualdad de oportunidades para las mujeres (1986-1990)", etc. (23)

(20) "Le Fonds social européen et les femmes", suplemento a *Femmes d'Europe*, n.º 6, 180/X/81.

(21) "Le Droit communautaire et les femmes", suplemento a *Femmes d'Europe*, X/152/87.

(22) "Le Droit communautaire et les femmes". Ibidem.

(23) "Pour l'égalité des chances: 2e programme d'action 1986-1990", Suplemento n.º 23 a *Femmes d'Europe*, página 3.

Ahora bien ¿qué contiene este nuevo programa para el período 1986-1990? Se encuentran en él a la vez unas prescripciones hechas a los Estados miembros, así como el compromiso de la Comisión de participar con estos Estados en acciones positivas sobre formación, promoción y empleo de las mujeres, particularmente en el ámbito de las nuevas tecnologías, sobre el apoyo a dar a "experiencias y acciones tendentes a aumentar la posibilidad de acceso de las jóvenes a las acciones pedagógicas relativas a las nuevas tecnologías", a las medidas que animarán al cónyuge y a la cónyuge a compartir las responsabilidades familiares y profesionales, al cambio de mentalidades, especialmente por el canal de los mass-media, y por fin a la erradicación de las discriminaciones entre hombres y mujeres en el ámbito de la protección social. Se constata también que en el ámbito profesional, la legitimidad de las acciones positivas no se limita para la CE al de la formación, sino que se extiende también al "reclutamiento" de las mujeres. En efecto, el Segundo Programa de Acción 1986-1990 para la Igualdad de Oportunidades especifica que la Comisión:

"alentará, en el marco del FSE, la presentación de proyectos de formación profesional o de contratación en los empleos suplementarios para las mujeres cuando se trata de actividades en las cuales están subrepresentadas, que implican muy a menudo la utilización de nuevas tecnologías". (24)

Hay que añadir que la Comisión pide a los Estados miembros que las acciones positivas se desarrollen en el sector público que "en calidad de empleador debería dar el buen ejemplo". (25)

El Comité de Ministros del Consejo de Europa ha adoptado, durante su 83ª sesión del 16 de Noviembre de 1988, una declaración sobre la igualdad de los hombres y de las mujeres, en la cual, los Estados miembros que han suscrito el principio de igualdad de las mujeres y los hombres que es "un principio dependiente de los derechos de la persona humana", proclaman que:

"convencidos del hecho de que conviene conducir políticas voluntaristas globales tendentes a la realización efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres, que impliquen a las autoridades, a los grupos y a los individuos..."afirman su voluntad y compromiso a:

a) seguir y desarrollar políticas tendentes a obtener la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los sectores de la vida,

(24) "Pour l'égalité des chances: 2e programme d'action 1986-1990". Ibidem, página 14.

(25) Ibidem, página 9.

b) seguir los trabajos realizados en el marco del Consejo de Europa para contribuir a la realización efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres".

En varias ocasiones, los seminarios organizados en Estrasburgo por el Consejo de Europa han elaborado mociones pidiendo a los Estados la creación de medidas positivas para la igualdad de los sexos. Así la moción elaborada por el CAHFM y el CDMM, durante el seminario de Junio de 1983 sobre "La contribución de los mass-media para la promoción de la igualdad de las mujeres y de los hombres", fomenta las medidas positivas que podrían ser realizadas en este campo y las incitaciones que los gobiernos podrían tener en cuenta". Además, en su resolución 145, la "Conferencia permanente de los poderes locales o regionales del Consejo de Europa" de Octubre de 1983 ha recomendado la adopción por los Estados de medidas positivas con el fin de animar y ayudar a estas mujeres buscadoras de empleo, especialmente la organización de un servicio municipal de información para las mujeres, la organización de cursillos de formación, la ayuda a las iniciativas de las mujeres para crear su empresa. (26)

[26] Documento CPLRE (18) y Resolución 145 (1983).

Modelos jurídicos de las acciones positivas en ciertos países europeos

En 1985, 24 países europeos habían firmado (8) o firmado y ratificado (16) la Convención de la ONU (27). Todos habían sido animados por el Consejo de Europa. Los países de la CE habían recibido las directrices de la Comisión de la CE considerando como legítimas la adopción y la práctica de acciones positivas para las mujeres con el fin de establecer la igualdad de sexos. Se podía pensar que esta legitimidad había sido reconocida sin restricción por los Estados europeos. Sin embargo, la situación que Vogel-Polsky describía en 1984 sigue siendo válida en 1990: "No parece evidente, según el análisis de las respuestas dadas por los gobiernos que han ratificado la Convención en los informes de aplicación que someten a la Comisión de control instaurada por su artículo 17, que los Estados hayan medido el impacto jurídico y las consecuencias en derecho interno de su aceptación del artículo 4, línea 1, sin reserva". (28)

Quizá sea necesario aquí explicar primero la ambigüedad de la terminología usada para designar las acciones positivas.

Es cierto que las terminologías usadas para las acciones positivas se prestan demasiado a menudo a ambigüedad. "El lenguaje no es neutro" como lo subrayaba Claudette Apprill en la 32ª sesión de la Comisión de la Condición femenina de la ONU pues en el lenguaje de los profesionales y las profesiones, por ejemplo, "hay una clase dominante y una clase dominada" y que la terminología sexista de las profesiones tiende a perpetuar la dicotomía y la jerarquía de las profesiones entre los sexos dentro del mundo del trabajo. (29)

Asimismo, no es indiferente usar tal o cual terminología para designar las acciones positivas cuya finalidad no es solo constituir una derogación al principio de igualdad de sexos sino también ofrecer un instrumento para realizar este principio. Por esta razón se debería rechazar el concepto de "discriminaciones positivas" o "discriminaciones inversas" (reverse discrimination) que introduce una idea de derogación al principio de no-discriminación.

(27) Ruth Leger Sivard: *Women... a World Survey*. Washington: World Priorities, 1985.

(28) E. Vogel-Polsky: "Les actions positives et les contraintes constitutionnelles", citado resumen, página 10.

(29) Declaración de C. Apprill, observadora del Consejo de Europa en la 32ª sesión de la Comisión de la Condición de la mujer de la ONU (Viena, 14-23 marzo de 1988).

Se evitará también los conceptos de "medidas preferenciales" o "medidas prioritarias" que introducen igualmente la idea de derogación al principio de igualdad de sexos cuando se trata, la mayoría de las veces, de medidas de protección social para "proteger" a un segmento de la población considerado particularmente vulnerable o pauperizado (viudas, cabezas de familia, ancianas, inválidas, etc.), estando la perspectiva de igualdad de sexos ausente.

Por el contrario, si el concepto inglés de "affirmative action" está desprovisto de ambigüedad, el concepto "acción positiva" usado en los países francófonos no tiene el mismo significado que "affirmative action". En efecto, una acción puede ser positiva para las mujeres sin ser por tanto afirmativa, es decir, tendentes explícitamente a recuperar el retraso de las mujeres en todos los campos de la vida. Por eso Mme Roudy, ministra a la cabeza del Ministerio para la Igualdad de los Derechos de las Mujeres, creó y usó el concepto de "medidas de recuperación" más pertinente que el de acción positiva. Quizá se podría también sugerir la utilización de "medidas voluntaristas para la igualdad de sexos" o "programa de política activa para la igualdad de sexos".

En la elección de los conceptos utilizados para las acciones positivas, hay que evitar terminologías que induzcan a pensar que estas son excepciones al principio de la no-discriminación y de la igualdad de sexos pues estas acciones tienen por única finalidad la realización de una "obligación de resultados" en relación con los principios proclamados. Sin embargo, en este texto, usaremos el concepto de "acción positiva" por deseo de concisión.

Desde el punto de vista jurídico, las legislaciones nacionales relativas a la acción positiva se pueden clasificar en cuatro modelos:

- Legislaciones donde las acciones positivas —incluso en ámbitos limitados— son obligatorias por ser parte integrante de las leyes de no-discriminación e igualdad de sexos.
- Legislación donde las acciones positivas son consideradas como parte integrante de las leyes de no-discriminación e igualdad pero no son obligatorias.
- Legislación donde las acciones positivas son consideradas como excepciones a las leyes de no-discriminación e igualdad entre los sexos.
- Legislaciones de los países que ignoran las acciones positivas desde el punto de vista jurídico pero donde la práctica social desarrolla numerosos programas de acciones positivas.

5.1 LEGISLACIONES DONDE LAS ACCIONES SON PARTE INTEGRANTE DE LAS LEYES ANTIDISCRIMINATORIAS E IGUALITARIAS ENTRE LOS SEXOS Y SON OBLIGATORIAS EN CIERTOS SECTORES

Como en los Estados Unidos, la ley sueca instaure en 1980 la obligación de acciones positivas para los empleadores y empleadoras que deben realizar en la empresa la ley de igualdad de oportunidades. La ley noruega la instaure para la representación equilibrada de los sexos en todos los comités nombrados o elegidos por agencias gubernamentales. Estas legislaciones han desembocado en la elaboración de programas de acción con vistas a realizar el objetivo de igualdad de oportunidades. Aun cuando se puede sentir que sectores previstos por las acciones positivas estén limitados, es importante señalar que son obligatorias en los ámbitos que interesan a estos dos países porque se consideran indispensables para la realización del principio de igualdad de los dos sexos.

5.1.1.

SUECIA

El principio de compatibilidad de las acciones positivas con la ley sueca de Igualdad de Oportunidades de 1980 (Equal Opportunities Act) es enunciado así por el Ministerio de Trabajo:

"Las disposiciones de la ley compaginan la prohibición de toda discriminación fundada en el sexo con la obligación hecha a la parte empleadora de tomar medidas activas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Las reglas enunciadas en este tema reflejan el deseo de quien legisla de hacer de la ley un medio eficaz de provocar los cambios que constituyen su objetivo. La prohibición de toda discriminación y la obligación de tomar medidas activas en favor de la igualdad deben ser consideradas como un todo. Los problemas que plantea la discriminación llamada indirecta se resuelven por la exigencia de un tratamiento especial positivo del sexo subrepresentado". (30)

El artículo 6 de la ley n.º 1.118 de 1979 sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida profesional promulgada en 1980, es en efecto muy explícita:

(30) *La Législation suédoise sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Stockholm, Ministerio de Trabajo, julio 1983, Suecia.

"artículo 6: toda parte empleadora tiene en el marco de sus actividades la obligación de llevar a cabo una acción sistemática tendente a la promoción activa de la igualdad de oportunidades en la vida profesional. Para conseguir este objetivo, la parte empleadora tomará todas las medidas que, en atención a los recursos y a las circunstancias en general, puede exigirse para que las condiciones de trabajo convengan a las mujeres tanto como a los hombres".

El dispositivo legislativo se aplicará gracias a unos planes de igualdad que la Comisión de Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunities Commission), y su Ombudsman (Defensor del Pueblo) en caso de carencia de la parte empleadora, creará y controlará.

LOS PLANES DE IGUALDAD

Se trata de una obligación tal como lo enuncia el folleto editado por el Ombudsman sobre la Ley de Igualdad:

"La parte empleadora debe tomar medidas activas para promover la igualdad en el trabajo. Se sugiere que la parte empleadora haga un plan de igualdad con su personal. La Comisión de Igualdad puede darle un plan de igualdad de oportunidades y hacerle sugerencias prácticas". (31)

Este plan de igualdad puede abarcar todos los sectores de la vida profesional: reclutamiento, promoción, formación:

"Un empleador o empleadora... puede favorecer al sexo subrepresentado para el reclutamiento, la promoción y la formación para la promoción. Este "tratamiento positivo especial" está aprobado por la ley. Naturalmente, la persona favorecida de esta manera debe tener los conocimientos necesarios y la experiencia para desarrollar este puesto de trabajo o seguir la formación indicada". (32)

Se dice igualmente que:

"Si hay desequilibrio entre los sexos en una cierta categoría de puestos en el lugar de trabajo, la parte empleadora debe hacer esfuerzos al sustituir a los o las que se van para atraer a candidatos y candidatas del sexo subrepresentado (por acciones afirmativas). La parte em-

(31) "The Act concerning Equality between women and men at work", *The Equal Opportunities Ombudsman*, 1984, páginas 10 y 11.

(32) *Ibidem*.

pleadora debe también alentar a sus empleados y empleadas a cualificarse para puestos principalmente ocupados por personas del sexo opuesto. La finalidad es llegar al mejor equilibrio posible entre las mujeres y los hombres en los diferentes tipos de trabajos y en las diferentes categorías de empleados y empleadas. Ningún sexo debería representar menos del 40%". (33)

OTROS MARCOS JURÍDICOS DE LA ACCIÓN POSITIVA EN SUECIA

Además del Equal Opportunities Act de 1980, Suecia ha elaborado otros dos marcos jurídicos para legitimar las acciones positivas: "la Orden sobre la Igualdad de Oportunidades en la Función Pública" (Equal Opportunities (State employment) Ordinance) de 1980 obliga a los empleadores y empleadoras del sector público a tomar medidas para promover la igualdad de sexos.

"El Convenio Colectivo de Igualdad de Oportunidades" (Equal Opportunities Agreement), concertado en Marzo de 1983 entre la Confederación sueca de Empleadores y Empleadoras (SAF), la Confederación de sindicatos suecos (LO) y la Federación de empleadas y empleados asalariados de la industria y servicios (PTK), estipula que:

"Las reglas refiriéndose a las medidas activas para la promoción de la igualdad de oportunidades pueden ser activadas o sustituidas por negociaciones a nivel federal (nacional). Convenios para la igualdad de oportunidades de este tipo se han llevado a cabo ya en muchos sectores del mercado de trabajo. Es un deber de los sindicatos asegurarse que estos convenios sean respetados". (34)

LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN SUECIA

Esta Comisión tiene como función no sólo asegurar un buen funcionamiento de la ley sino que también dispone de un poder jurisdiccional. Así cuando un empleador o empleadora se

(33) *The Equal Opportunities Ombudsman*. Op. cit.

(34) *Ibidem*.

niega a dar informaciones que la o el Defensor del Pueblo le pide sobre las condiciones de trabajo de los asalariados y asalariadas en su empresa, la Comisión puede ordenar un complemento de encuesta o exigir, so pena de multa civil, que la parte empleadora o su representante comparezca en persona. Si es necesario para el examen del litigio, podrá igualmente convocar a otras personas (artículos 15, 16 y 17 de la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de 1980). (35)

EL CONTROL DE LAS ACCIONES POSITIVAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Para controlar el desarrollo de las acciones positivas en la Función Pública por parte de los Ministerios, la Orden de 1980 sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres funcionarias del Estado prevé que los diferentes servicios deberán establecer cada año un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades. Los servicios públicos deberán también cada año presentar un informe a la Comisión para el mercado de trabajo, autoridad gubernamental de tutela en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública. Este informe deberá referirse a las medidas adoptadas y sus resultados. (36)

En Suecia, como en Gran Bretaña, el dinamismo del movimiento de mujeres ha favorecido la aplicación y el desarrollo de las acciones positivas, tanto en el sector público como en el privado. Así, han sido concedidos subsidios por el Estado a las administraciones que tienen un plan de promoción de las mujeres o, con ocasión de la descentralización de las empresas, a las que habían presentado un programa de reclutamiento y formación de las mujeres.

5.1.2

NORUEGA

El Estado noruego considera que las acciones positivas no pueden ser disociadas de la Ley de Igualdad de Sexos y de la prohibición de toda discriminación en función del sexo:

(35) *La législation suédoise su l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Stockholm, Ministerio de Trabajo, julio 1983.

(36) *La législation suédoise su l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Stockholm. Ibidem.

"No es posible realizar la igualdad de estatuto entre hombres y mujeres con la simple prohibición del trato discriminatorio. Con el fin de rectificar las diferencias existentes hoy, son necesarias unas medidas, a corto o largo plazo, que darán a un solo sexo ventajas en ciertos sectores. Desde entonces la principal cláusula (de la acción positiva) establece que a partir del momento en el cual una diferencia de trato entre los sexos permite promover la igualdad de sexos, no hay violación de la ley (noruega) del Estatuto de Igualdad (Equal Status Act). Una ley del Estatuto de Igualdad que prohibiese estas medidas para mejorar la posición de las mujeres llevaría, en la sociedad actual, a la negación de su propia finalidad". (37)

Así, en el ámbito del empleo, la legislación declara que:

"Estaría de acuerdo con la finalidad del Acta (Equal Status Act) estipular para una empresa el reclutamiento de un cierto número de mujeres o una medida análoga; asimismo, la representación de las mujeres en los comités oficiales, gracias a una legislación específica sería conforme a esa Acta". (38)

A petición del CAHFM, las autoridades noruegas han comentado así las disposiciones jurídicas de la Ley noruega para la igualdad de estatuto entre mujeres y hombres de 1978 (Act on Equal Status between men and women):

"El artículo 3 de esta ley es una disposición general que permite una acción positiva o un trato diferencial en favor de uno u otro sexo, es decir medidas tendentes a crear una igualdad de hecho.

"El artículo 6 es una disposición específica tratando de las cuotas y otros tratos preferenciales en favor de uno u otro sexo en las ramas de la enseñanza que llevan a empleos tradicionalmente reservados a uno de los sexos. El trato preferencial es sólo aplicable en presencia de una igualdad aproximativa a nivel de las cualificaciones de los candidatos y candidatas.

"El artículo 21 (añadido en 1981) reglamenta la composición de todos los órganos, comités, etc. cuyos miembros están designados por los poderes públicos. En todas estas instancias, los dos sexos deben estar representados y los poderes públicos deben generalmente esforzarse para garantizar la representación más equilibrada posible entre mujeres y hombres. Si el efectivo total es de 4 miembros o más, debe haber por lo menos dos miembros

(37) Ministerio noruego de Asuntos Exteriores: *Equal Status between men and women*, Oslo, Marzo 1983, página 9 (UDA, 147/83 ENG).

(38) Ministerio noruego de Asuntos Exteriores: *ibidem*, página 9.

de cada sexo. En 1981 el Gobierno ha concluido con los principales sindicatos de funcionarios y funcionarias un acuerdo relativo a la adopción de medidas de acción positiva en la Función Pública.

"Otras medidas de interés general:

- Subvenciones a las empresas que contratan a mujeres para ocupar puestos tradicionalmente reservados a hombres.
- Asignaciones especiales de estudio para los alumnos y alumnas que eligen una rama de la enseñanza o una formación profesional tradicionalmente destinada al otro sexo.
- Trato preferencial en la admisión para las candidaturas del sexo subrepresentado en las ramas universitarias". (39)

Como en Suecia, la ley noruega tiene previsto el control y el refuerzo de la ley con la creación de un Ombus (Comisariado) y una Oficina de recursos para el Estatuto de Igualdad (Equal Status Appeals Board). Esta tiene como función, como su equivalente sueca, asegurar que la ley se respete. En consecuencia, puede prohibir un acto que está en infracción con el dispositivo legal para la igualdad y puede también imponer las medidas necesarias para asegurar que estos actos cesen y para prevenir su repetición. El campo de competencia de la Oficina de recursos abarca no sólo el sector privado sino también todas las actividades administrativas y comerciales en el sector público. (40)

Dispone pues, como en Suecia, de un verdadero poder jurisdiccional con vistas a prohibir las discriminaciones entre sexos y a favorecer las acciones positivas.

5.2 LEGISLACIONES QUE RECONOCEN LA LEGITIMIDAD DE LAS ACCIONES POSITIVAS EN CIERTOS SECTORES PERO NO LAS HACEN OBLIGATORIAS

Es el caso de Francia cuya legislación es contradictoria. En efecto, aun cuando Noruega declaraba legítima la existencia de un cupo de mujeres en las listas de candidaturas propues-

(39) Consejo de Europa: "Mesures générales prises par le Gouvernement norvégien dans le cadre de l'Action Positive", CAFM (84), misc. 2.

(40) Ministerio noruego de Asuntos Exteriores: opus citado, páginas 21 y siguientes.

tas al sufragio por los partidos políticos, en Francia, el Tribunal Constitucional declaraba ilegal la ley electoral votada en Julio de 1983 por el Parlamento francés, que preveía una cuota de al menos 25% de candidaturas de un mismo sexo en las listas de las elecciones municipales en los pueblos de más de 3.500 habitantes. (41) Esta decisión ha sido considerada por las feministas no como el resultado de un deseo de legalismo sino como la emanación de prejuicios sexistas siempre vigentes en las más altas instancias del poder, aunque el cupo establecido les haya parecido demasiado bajo. En cambio, el Tribunal Constitucional ha declarado legítima la Ley Roudy de Julio de 1983 sobre "La igualdad profesional de trato entre las mujeres y los hombres" que no sólo prohíbe toda discriminación entre los dos sexos, en la formación, el acceso al empleo, las cualificaciones, las promociones y las condiciones de trabajo, sino que además estipula expresamente que "medidas sociales y prácticas temporales" o "medidas de recuperación" podrán ser introducidas para "paliar los retrasos o los handicap encontrados por el personal asalariado" (42). Según la ley, "las medidas de recuperación", lejos de ser una excepción al principio de la no discriminación e igualdad de sexos, son una condición indispensables de éste:

"Este principio nuevo se apoya en la idea de que no es posible aplicar medidas idénticas a personas colocadas en situaciones desiguales, porque de ello resultaría una permanencia de las desigualdades. El corolario es que la creación de las oportunidades supone, temporalmente, medidas de recuperación aplicadas exclusivamente en beneficio de las mujeres". Así pues, la legitimidad de las acciones positivas está reconocida únicamente en el ámbito del trabajo pero está rechazada en el ámbito político y social. En el sector del trabajo, estas acciones son posibles para el reclutamiento, la formación, la promoción, la organización y las condiciones de trabajo (43). Hay que decir que la Ley de Igualdad de 1973 fue precedida de una legislación favorable a la igualdad de sexos en el mundo del trabajo y que los resultados habían sido juzgados insuficientes. Pero eso no justifica las contradicciones del Tribunal Constitucional.

Otra contradicción emerge en la legislación francesa: a la vista del texto citado anteriormente, debería resultar que, de conformidad con la ley de igualdad de trato entre los dos sexos y la Constitución francesa que ratifica el principio de igualdad, toda empresa debería

(41) Ministerio de los Derechos de la Mujer: *Citoyennes à part entière*, Abril 1983, n.º 19.

(42) Ministerio de los Derechos de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales: *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Ley del 13 de Julio de 1983.

(43) *Ibidem*.

obligatoriamente tomar medidas de recuperación, puesto que las estadísticas revelan que las mujeres tienen cualificaciones, estatutos profesionales, promociones y remuneraciones inferiores a los hombres de una manera general. Sin embargo, la ley francesa no hace obligatorios los planes de igualdad en las empresas privadas y ni siquiera prevé planes facultativos en la Función Pública. O sea, la ley de 1983 relativa a las "medidas de recuperación" las hace facultativas para las empresas del sector privado pero no contempla el sector público. Estas características diferencian la legislación francesa sobre las acciones positivas de las legislaciones sueca y noruega.

5.2.1

"LAS MEDIDAS DE RECUPERACIÓN" EN LAS EMPRESAS PRIVADAS O NACIONALIZADAS EN FRANCIA: LOS PLANES DE IGUALDAD

La Ley de 1983 prevé que las y los interlocutores sociales en la empresa (las partes empleadoras de un lado, los comités de empresa de otro) podrán negociar un plan para la igualdad profesional entre los sexos que incluirá "medidas de recuperación". Para que estas medidas puedan ser definidas, la Ley prevé entre otros que un informe anual será presentado al comité de empresa. El informe es un documento escrito, que debe presentar un análisis cifrado de la situación comparada de las mujeres y de los hombres. No se trata de una simple compilación de cifras. Este debe presentar un comentario facilitando la apreciación de la situación respectiva de las mujeres y los hombres. Este análisis debe ser realizado para cada una de las categorías de personal de la empresa y tratar necesariamente de los campos siguientes fijados por la Ley: reclutamiento, formación profesional, cualificación, clasificación, condiciones de trabajo y remuneración efectiva. Debe también enumerar las medidas tomadas durante el año para asegurar la igualdad de sexos y los objetivos previstos para el año siguiente. Este informe está destinado a las y los miembros del comité de empresa, es igualmente transmitido a las y los delegados sindicales y al inspector o inspectora de trabajo y por fin, está puesto a la disposición de los y las empleadas que lo pidan (44). Este informe constituye un instrumento de conocimiento y permite un diagnóstico que debe servir para modificar la gestión del personal. Para esto, la Ley tiene prevista la creación de un "plan para la igualdad".

(44) Ministerio de los Derechos de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales: *Ibidem*.

El plan para la igualdad profesional es el instrumento jurídico y práctico para la puesta en marcha en la empresa de las medidas de recuperación. No hay plan-tipo. La Guía de los Ministerios de Derechos de la Mujer y de Asuntos Sociales precisa también que:

"El plan para la igualdad profesional se dirige a las mujeres y a ellas solas pues son ellas las que encuentran, en los hechos, las dificultades más grandes en cuanto a la contratación, la formación y la promoción. En consecuencia, son contrarias a la ley las medidas de un plan que estarían destinadas a favorecer el acceso de los hombres a unos empleos tradicionalmente reservados a las mujeres. Recordemos también que las medidas de recuperación no se deben confundir con lo que se suele llamar "ventajas sociales" (permisos)".

Para ilustrar el contenido de estos Planes de Igualdad, la Guía da ejemplos concretos sobre los aspectos que pueden ser objeto de "medidas de recuperación":

"Para la contratación, se podrá reservar el reclutamiento de mujeres a los puestos de los cuales han sido excluidas hasta ahora por razones diversas. En este caso, la oferta de empleos puede mencionar que una o varias mujeres serán contratadas;

"para la formación, se podrá reservar formaciones únicamente para las mujeres;

"para la promoción, se podrá prever una cuota de nominaciones de mujeres a ciertos puestos en los cuales hasta ahora no tenían acceso o poco;

"en fin, para las condiciones de trabajo, se podrá modificar el entorno, las molestias o la organización de ciertos talleres o despachos, con vistas a permitir a las mujeres tener acceso a ellos."

El carácter temporal del plan no excluye la realización de varios planes sucesivos si las primeras medidas de recuperación no dan el resultado esperado.

Para animar a las empresas a negociar con el Comité de empresa un plan de igualdad, la ley tiene previsto que, en ciertas condiciones, una ayuda financiera del Estado podrá ser aportada a las empresas cuyos planes para la igualdad profesional presenten un "carácter ejemplar". Con este fin, un contrato será firmado entre la empresa y el Ministro o Ministra encargada de derechos de la mujer.

El único aspecto obligatorio de la Ley de 1983 se refiere a la extensión de los convenios colectivos:

"Los convenios colectivos sometidos al procedimiento de extensión deben obligatoriamente incluir una cláusula relativa a las medidas de recuperación en los sectores del acceso al empleo, de la formación, de la promoción y de las condiciones de trabajo".

Para seguir la aplicación de la Ley de Julio de 1983, ha sido creado un Consejo Superior para la Igualdad Profesional entre Mujeres y Hombres cuya principal función es consultiva y no jurisdiccional.

En aplicación de la Ley de 1983, varios contratos para la igualdad profesional han sido firmados entre las empresas privadas o nacionalizadas y el Ministerio para la promoción de las mujeres.

En el sistema jurídico francés, y hemos anotado la contradicción del Tribunal Constitucional que autoriza las cuotas de mujeres en el mundo del trabajo (contratación, formación) y las prohíbe en las listas electorales. Otra contradicción es que la Ley de 1983 permite establecer cuotas únicamente para las mujeres en la empresa privada o nacionalizada pero, las excluye para la Función Pública. En este sector, la Administración francesa se otorga el derecho de establecer cuotas para el empleo de los hombres, como por ejemplo en la enseñanza primaria pública, cuando considera que este sexo no está suficientemente representado en ella.

5.2.2

LA IGUALDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las "acciones positivas" o "medidas de recuperación" no aparecen nunca de manera explícita en la Ley del 7 de Mayo de 1982 consagrando a partir de entonces el carácter mixto total en todos los cuerpos de la Función Pública y prohibiendo reservar empleos sólo para hombres. En cambio, las administraciones públicas tienen instrucciones concretas: "deben evitar especialmente, en la denominación de los empleos, cualquier mención de elementos susceptibles de desanimar a priori a las mujeres o a los hombres; vigilar el carácter mixto de los tribunales de concurso; animar e incluso solicitar candidaturas de mujeres a los puestos de responsabilidad y controlar el carácter mixto de la representación administrativa en los órganos paritarios". (45)

El sistema jurídico francés en lo que se refiere a la igualdad de sexos es un sistema dualista donde los sectores privados y públicos no se rigen por las mismas leyes para las acciones positivas. Otra particularidad del sistema francés consiste en asociar al Ministerio de Derechos de la Mujer, ahora Secretariado para los Derechos de las Mujeres, a todos los

(45) E. Vogel-Polsky: "Les programmes d'action positive en faveur des femmes". *Revue Internationale du Travail*, vol. 124, Julio-Agosto, 1985.

Ministerios implicados en el trabajo de las mujeres. Así, bajo la influencia del Secretariado para los Derechos de las Mujeres, el Ministerio de Educación Nacional ha tomado varias directivas recomendando a su personal la prioridad en la orientación de las chicas. (46)

5.3 LEGISLACIONES QUE CONSIDERAN LAS ACCIONES POSITIVAS COMO EXCEPCIONES A LAS LEYES ANTIDISCRIMINATORIAS E IGUALITARIAS ENTRE LOS SEXOS Y NO LAS HACEN OBLIGATORIAS

Las leyes inglesas de las cuales hemos hablado antes son el prototipo de ello. La única excepción a la prohibición de acciones positivas se refiere al ámbito de la formación en el sentido amplio de la palabra (información, orientación, preformación o formación profesional propiamente dicha) y a las cuotas en los organismos electos; las excepciones para la formación son competencia de ciertos organismos que deben tener la autorización de los servicios gubernamentales para ponerlas en marcha. Estas acciones son llamadas "discriminaciones inversas" ("reverse discriminations") por la propia legislación.

Estas acciones positivas no son obligatorias para las partes empleadoras o los organismos diversos. Pero en la práctica, gracias a la vitalidad del movimiento de las mujeres en Gran Bretaña, una gran diversidad de medidas positivas han sido tomadas para favorecer su representación y promoción, no sólo en el mundo del trabajo sino también en los Comités electos de los organismos públicos o privados. Aun cuando las medidas positivas no se consideran parte esencial de las leyes de igualdad, la ley inglesa ha completado su dispositivo jurídico por la creación de una Comisión para la Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunities Commission, EOC) dotada por la ley de poderes muy extensos. En efecto, no sólo la EOC tiene la función de controlar la aplicación de las leyes antidiscriminatorias y recoger información sobre las empresas, sino también dispone de un poder de refuerzo (enforcement) de esta leyes, ejerciendo un verdadero poder jurisdiccional según la "Guía sobre las Políticas y las Prácticas en el Empleo de la Igualdad de Oportunidades" editada por la EOC:

(46) Secretariado de Estado para los Derechos de las Mujeres: *Orientation des filles*, 14 de Septiembre de 1989.

"Si durante el curso de una investigación, la Comisión se convence de que la no-discriminación ha sido violada por una empresa, puede emitir una nota de no-discriminación (non-discrimination notice) que exige la eliminación de la discriminación descubierta y a la vez puede pedir información sobre los cambios que seguirán en las prácticas y otros arreglos. Más aún, si durante los cinco años posteriores a la "nota de no-discriminación", la Comisión considera que otros actos ilegales han surgido, puede emitir una conminación o una orden, de acuerdo con sus poderes". (47)

Las decisiones de la Equal Opportunities Commission tienen pues, en principio, "una fuerza jurídica a menos que queden anuladas en apelación". (48)

Sin embargo, al contrario de la jurisprudencia americana, la jurisprudencia inglesa ha vaciado de sustento el poder atribuido por la ley inglesa a la EOC. Los jueces y juezas defienden primero las prerrogativas de la parte empleadora y cuando ésta recurre ante los tribunales, la "nota de no-discriminación" de la EOC es casi siempre rechazada.

5.4 LEGISLACIONES DE LOS PAÍSES QUE ESTABLECEN LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE SEXOS PERO NO RECONOCEN NI EL PRINCIPIO NI LA EXCEPCIONALIDAD DE LAS ACCIONES POSITIVAS, AUNQUE SU PRÁCTICA SE IMPONE

Es el modelo de la República Federal Alemana o de los Países Bajos. En efecto, en RFA, la Ley del 13 de Agosto de 1980 estipula expresamente que la igualdad de trato entre mujeres y hombres obliga a la igualdad en el lugar de trabajo pero no menciona ni legitima las acciones positivas. En compensación, existe un gran empuje de las acciones positivas en todo el país. El mérito pertenece a la fuerza de un movimiento feminista que impulsa eficazmente prácticas de acciones positivas para las mujeres en todos los niveles del poder político y económico: regiones, municipios, sindicatos, ministerios, empresas privadas, asociaciones privadas. Algunos ejemplos merecen ser citados.

(47) EOC: *Guidance on Equal Opportunities Policies and Practices in Employment*, Manchester, 1978.

(48) Anthony Lester: "La législation anglaise contre la discrimination", *Droit social*, noviembre 1987, n.º 11.

- A nivel de las regiones (Lands), los gobiernos de Schleswig-Holstein, Hamburgo, Kiel, Hesse, Westfalia-Norte, etc. han creado Programas de Acciones Positivas para las mujeres, especialmente en la Función Pública y para la reinserción y reorientación profesional de las mujeres. Fondos muy importantes han sido desbloqueados. Así en el gobierno provincial de Kiel, "la Ministra de la Condición femenina, Gisela Böhrk, acaba de lanzar un Plan de Acción para el empleo de las mujeres en la Función Pública. Este incluye, entre otras, medidas positivas para la incorporación y el ascenso de las mujeres, normas para mejorar la conciliación entre la carrera profesional y la vida familiar, así como acciones en favor de la igualdad de trato hombres/mujeres". (49)

En Westfalia-Norte, "el Land acaba de adoptar la primera ley de acciones positivas en lo tocante a la contratación en RFA. Con una cuota de 50%, este texto da a las mujeres, a igual cualificación, la prioridad de empleo mientras estén subrepresentadas". (50)

- A nivel comunal, los Comités para la Igualdad de Derechos entre hombres y mujeres han pasado de 100 en 1986 a 460 en 1989. (51)

- A nivel de los partidos políticos, el SPD (Partido Social-Demócrata) acaba de decidir que una cuota de 40% de mujeres deberá figurar en todos los comités de este partido donde se toman decisiones, incluido al más alto nivel.

- A nivel de asociaciones, el Consejo de Mujeres ha presentado un programa de 70 propuestas que incluye en particular la reivindicación de una ley de acciones positivas para las mujeres en el mundo del trabajo.

- En el plano de la representación política, las mujeres diputadas tienen uno de los porcentajes más altos de la CE: son 33,7% de la representación alemana en el Parlamento europeo, representan 17,7% de los cargos de ministros y senadores en el Bundesrat (Senado). El nuevo gobierno de Berlín-Oeste está formado por 8 mujeres y 5 hombres.

La fuerza de los programas de Acciones Positivas en RFA, viene del hecho de que están apoyados por organizaciones de masa (sindicatos, partidos, asociaciones) pues el movimiento de mujeres ha sido suficientemente fuerte para eso. La debilidad de estos programas viene del hecho de que no tienen base legal a nivel federal. Así, en Julio de 1989, "el Tribunal de Munster ha condenado una acción positiva a la contratación considerando que, para res-

(49) *Femmes d'Europe*, n.º 61, agosto-septiembre-octubre, 1989.

(50) *Femmes d'Europe*, n.º 62, noviembre-diciembre, 1989.

(51) *Femmes d'Europe*, n.º 61, agosto-septiembre-octubre, 1989, página 9.

tringir un derecho favorable a los hombres en relación con las mujeres con la misma cualificación, era necesaria una nueva ley". Esta sentencia va en contra de la voluntad política del Land de Westfalia-Norte de promover la participación de las mujeres en los empleos públicos (52). Otro ejemplo de las consecuencias nefastas de la insuficiencia del dispositivo legislativo de la RFA es la supresión de los créditos especiales acordados por el Senado de Berlín a acciones positivas de formación profesional para las mujeres. Estos créditos han sido suprimidos y atribuidos a la formación de refugiados y refugiadas de la RDA.

Conscientes de esta precariedad, diferentes organizaciones y partidos políticos alemanes piden que el principio de la acción positiva para las mujeres quede inscrito en la Ley Federal con el fin de adquirir la legitimidad que le falta todavía a nivel jurídico. Así "el SPD (Partido Social Demócrata) ha presentado en el Bundestag un proyecto de ley tendente a conseguir la igualdad de las mujeres en la sociedad, el trabajo, la familia. El proyecto contiene una cláusula general de igualdad; pide la adaptación del derecho laboral, medidas de promoción de las mujeres en los servicios públicos durando cierto tiempo, medidas favorables a las empresas que tratan de igual manera a mujeres y hombres". (53)

En cuanto al partido de los Verdes, ha hecho una propuesta de ley antidiscriminatoria que establece no sólo una "cláusula general" prohibiendo las discriminaciones de todo tipo, sino igualmente la existencia de cuotas para que al menos el 50% de todos los puestos y de las formaciones, tanto en el mundo del trabajo como en las administraciones públicas y las funciones políticas (political office), sean ocupados por mujeres" (54). Esta propuesta ha sido recogida por Ursula Lehr, nueva ministra de la condición femenina (55). Esto indica que, a pesar del dinamismo del movimiento feminista alemán, una base jurídica a más alto nivel sigue siendo indispensable para preservar lo adquirido y legitimar las iniciativas futuras de los programas de acciones positivas.

En los Países Bajos, las dos leyes votadas, una en 1975 sobre la Igualdad de Sueldos entre los sexos (Equal Pay Act), la otra en 1980 sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Opportunities Employment Act) han sido seguidas de la creación del Consejo

(52) *Femmes d'Europe*, n.º 61, página 9.

(53) *Femmes d'Europe*, n.º 38, enero-febrero-marzo, 1989.

(54) "Antidiscrimination Law proposed by GREENS, RFA", in *WIN NEWS (Women International Network)*, Washington, 1989, n.º 2.

(55) *Femmes d'Europe*, n.º 59 abril-mayo, 1989.

para la Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunities Council) que tiene por misión asegurar que estas leyes se respeten. Pero ninguna de estas leyes contiene la obligación ni la recomendación de practicar acciones positivas. Sin embargo, frente a la ausencia de una ley nacional legitimando las acciones positivas, los muy numerosos programas de acciones positivas existentes en el país hallan su justificación en la adopción por el gobierno neerlandés del Plan de Acción Mundial y de los Programas de Acción para las mujeres elaborados por la ONU durante el Decenio de las Mujeres (1975-1985) (56). En consecuencia, las acciones positivas son práctica común en todos los niveles de la sociedad neerlandesa. El gobierno ha desarrollado una política de personal que estipula que todos sus Ministerios deben adoptar medidas de acciones afirmativas; existe pues en cada Ministerio un Comité para la Igualdad de Oportunidades compuesto de funcionarios y funcionarias, de tal manera que cuando hay subrepresentación de las mujeres, la preferencia está dada a las mujeres con igual mérito en el reclutamiento y la selección de candidaturas (57). En la enseñanza primaria, un esfuerzo considerable se ha hecho para interesar a las chicas en las tecnologías, con formaciones apropiadas o reclutamiento de más mujeres como profesoras en las escuelas técnicas. En la enseñanza superior, se crean cátedras para estudios e investigaciones sobre las mujeres, créditos importantes quedan desbloqueados para investigaciones universitarias sobre las mujeres, etc. En fin, en el sector privado, numerosas firmas holandesas tienen programas de acciones positivas. (58)

En el texto anterior, hemos preferido poner de relieve algunos modelos jurídicos de legislaciones relativas a las acciones positivas antes que hacer un inventario completo de los dispositivos jurídicos en cada país de Europa. Esto nos ha permitido profundizar en cada modelo el texto legislativo, las modalidades de aplicación, las contradicciones de la ley o el divorcio entre la ley y la práctica. Podemos pensar que esta categorización, aunque imperfecta, permitirá alentar la reflexión de quienes en cada país esperan realizar más concretamente los principios de no-discriminación y de igualdad de sexos.

Una primera conclusión sería que, sea cual sea el aparato jurídico instituido, allí donde existe un movimiento de mujeres dinámico (como en Estado Unidos, Gran Bretaña, Suecia, Noruega, Holanda, RFA), numerosas acciones positivas aparecerán.

(56) Ver A. Michel: *Les Actions Positives pour les femmes dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*, Strasbourg, CAHM, diciembre, 1984.

(57) "Equal Opportunity Council, Netherlands" *WIN NEWS*, 1990, n.º 1.

(58) *Ibidem*.

Una segunda conclusión sería que, sin la legitimidad de las acciones positivas inscrita al más alto nivel de la legislación federal, estos programas de acción positiva corren el riesgo de ser impugnados, incluso anulados por los tribunales, como pasa en la RFA.

Por fin, las numerosas medidas sociales que acompañan los programas de acciones positivas elaborados por los Estados nacionales estos últimos años —medidas igualmente recomendadas por la Comunidad Europea— revelan evidentemente que, cualquiera que sea la legitimidad y la extensión de estos programas, estos no tendrán toda su eficacia si medidas sociales no son tomadas a la vez con vistas a transformar la división tradicional de los papeles de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida familiar y social, y no solamente en el ámbito del trabajo (repartición de las tareas domésticas entre cónyuges, permisos parentales, etc.).

En resumen, un dispositivo legislativo legitimando programas de acciones positivas puede encontrar toda su eficacia sólo si un movimiento dinámico de mujeres presiona suficientemente como para vencer unas resistencias sociales muy potentes y si los Estados y la sociedad entera toman paralelamente unas medidas sociales de acompañamiento.

BERIT AS

**Universidad de Kvinne.
Noruega**

Historia

*política de la
acción positiva*

para las

mujeres:

evaluación y

perspectiva

de futuro

Queridas hermanas. Estoy segura de que sois ambiciosas. Es estimulante ver estas actitudes de liberación en este momento de la historia, pues las condiciones en que se encuentra la tierra, según el análisis del "Instituto de Observación Internacional", o el panorama que nos presenta la Comisión de las Naciones Unidas sobre "Nuestro Futuro Común" pueden impulsar a las y los políticos a volver muy pronto a sus viejos argumentos de que los derechos de la mujer no son tan importantes como para tener que ser tratados precisamente ahora. Si nos paramos a pensar el número de veces que se ha aplazado la resolución del problema de la mujer, aduciendo que era preciso esperar hasta resolver otros problemas más urgentes en el mundo del hombre, la conclusión es clara y deprimente: los problemas de la mujer, los derechos humanos para la mujer esclavizada, o las políticas para frenar el deterioro de las condiciones de la mujer en el mundo durante las últimas décadas, nunca fueron problemas importantes en las sociedades patriarcales. Apenas tuvieron ningún eco en los medios de comunicación.

Pero los trabajos de investigación realizados por la mujer nos muestran en qué forma se interrelacionan la pobreza, las guerras y la opresión de la mujer. Y las Naciones Unidas, institución que hasta cierto punto se encarga de hacer cumplir los derechos humanos en todo el mundo, presentó un programa de acción en Méjico en 1975 y el Documento de Nairobi en África en 1985, los cuales demuestran la incapacidad de los países del mundo actual para adoptar las medidas necesarias para mejorar la condición de la mujer en el mundo. En estas circunstancias, se desarrollan los encuentros de mujeres a nivel internacional. Personalmente, he asistido a tres conferencias internacionales de la mujer en los últimos ocho meses, en las que se han tratado temas que van desde los problemas de las mujeres más pobres del mundo, hasta los problemas con los que se enfrentan las mujeres del mundo científico cuando tratan de presentar sus trabajos de investigación y sus críticas a las teorías convencionales y a la visión del mundo de sus colegas varones. Más tarde, volveré sobre este tema de la contribución de las conferencias a una mejor comprensión de los problemas legales y políticos.

Para terminar mi introducción, tengo que decir que me siento muy honrada de estar aquí y estoy convencida de que las mujeres, que han experimentado la diferencia que hay entre las promesas políticas y las realidades en todas las partes del mundo, poco a poco están empezando ya a tomar parte en el análisis de los factores que están continuamente creando una mayor desigualdad entre los pueblos y personas de nuestro tiempo.

Comprensión de nuestro problema

Vuestro Congreso se llama "Acción Positiva para la Mujer en el País Vasco". En la carta que me enviasteis, se hablaba de un "Congreso sobre la Igualdad de Oportunidades". Y el primer día del Congreso está dedicado a: "Marco Legal, Histórico y Político de las Políticas de Igualdad de Oportunidades".

Tengo que hacer algunos comentarios generales sobre los conceptos básicos utilizados en estos títulos. Por esa razón respondí afirmativamente vuestra invitación para asistir a este Congreso. Mi respuesta fue:

"Mi ponencia podría ser útil para alertar a todos los grupos de mujeres que en este momento histórico tienen unas expectativas, en cuanto a leyes de igualdad de oportunidades para ambos sexos, sistema de cupos y normativas legales, similares a las que tuvimos nosotras (en Noruega) hace 15 años. Vosotras podéis evitar algunos de nuestros fallos".

Podría haber escrito "así podréis evitar cometer los mismo errores que cometimos nosotras". Pero el problema va más allá de técnicas y estrategias. Cualquier cambio que emprenda la mujer, encontrará siempre cierta resistencia social. Esta resistencia estará en función del tipo específico de cambio propuesto. Existen, de hecho, una serie de teorías sobre "la resistencia social al cambio", en sociología. En primer lugar, quiero decir que unos sólidos conocimientos de esta resistencia permitirán, a aquellas mujeres que pretenden impulsar el cambio, conocer el origen de ésta y a sus principales opositores. Estos conocimientos son necesarios porque de otro modo, los "inocentes agentes del cambio" (que suelen ser los colectivos oprimidos), podrían llegar a deprimirse tanto como para abandonar la lucha. Y esto es exactamente lo que hemos venido haciendo a lo largo de la historia. Psicológicamente, es pues muy importante nuestro conocimiento de los mecanismos políticos y sociales. Hoy día hay más mujeres conscientes de este problema, tanto en el campo de las ciencias sociales como en el terreno político. Y esa es una de la razones por las que respondí en la forma que lo hice.

La segunda razón fueron las palabras "igualdad de oportunidades". Es una expresión liberal basada en la idea de que cada persona que participa en una competición deberá tener las mismas oportunidades de ganar. La igualdad de oportunidades garantiza que las reglas del juego son similares para cada participante. Sin embargo, no tiene en cuenta las distintas cargas que deberá llevar cada uno y cada una.

Al evaluar la "leyes de igualdad de oportunidades" hemos comprendido que siempre que se aplican estos principios, será el grupo más fuerte el que gane. La igualdad de oportunidades para grupos que difieren en cuanto a recursos, amistades poderosas, tiempo disponible y variables sociales tales como educación y propiedad de bienes, derivará en una mejor utilización de estos derechos por la parte más fuerte. Por tanto, la "igualdad de oportunidades" causará con el tiempo una mayor desigualdad entre los grupos débiles y fuertes. En esencia, hablamos de la igualdad como condición de partida, no como resultado final, a pesar de que nuestro objetivo sea esto último.

Cuando el Parlamento Noruego aprobó la ley sobre Igualdad de Oportunidades a finales de los años 70, mi partido en principio votó contra ella. Esto se debió al extraordinario trabajo realizado por una abogada, la Sra. Tove Stang Dahl, quien recientemente obtuvo la cátedra de "Derecho de la Mujer" en la Universidad de Oslo, y posteriormente fue nombrada catedrática honorífica de la Universidad de Copenhague, recibiendo la felicitación de la reina de Dinamarca. Lo que sucedió entonces fue que muchos miembros de mi partido, tanto hombres como mujeres, se dieron cuenta de que las y los políticos con experiencia habían comprendido muy bien este mecanismo. Por esa razón, podían aceptar esta semántica, mientras que el convenio que las Naciones Unidas había sometido a la aprobación de todos los gobiernos: "Una ley contra la discriminación de la mujer", resultaba inaceptable. Hoy día, podemos observar un aumento de las diferencias entre las condiciones del hombre y de la mujer en muchas áreas de la sociedad noruega, desigualdad cuyo crecimiento quedó legitimado con la aprobación de la ley de Igualdad de Oportunidades. (Más tarde comentaré cómo llegaron las mujeres suecas y danesas a la misma conclusión).

Quedan algunos conceptos más que merecen ser comentados, ya que resulta difícil para la persona profana saber lo que se tiene en mente al referirse a acciones positivas. Podría referirse a una ley de igualdad de oportunidades. Pero también se podría estar pensando en otros instrumentos, por ejemplo, en resultados igualitarios, como las normas y estatutos aprobados en Noruega sobre la representación mínima de la mujer en las instituciones políticas. Torild Skard, presidenta del senado en el parlamento noruego desde 1973 a 1977, sugirió en una entrevista la posibilidad de un acuerdo de compensación: que durante un largo período de tiempo, el grupo de mujeres debería constituir el 75% del total de escaños parlamentarios para compensar la injusta discriminación sufrida por éstas en las instituciones políticas durante siglos.

O podría referirse a leyes para lograr un reparto equitativo de los trabajos domésticos no remunerados, como las que, según he sabido, han sido aprobadas por el Presidente Fidel Castro en Cuba.

Finalmente, se puede pensar que dando pequeños pasos hacia la igualdad se puede lograr la aceptación de los colegas varones. Yo no creo en estas estrategias. En mi país, los dos principales dirigentes políticos, del partido socialista y del partido conservador, se echaron atrás cuando las mujeres pidieron que su representación en los ayuntamientos locales se incrementara por encima del 10% para poder trabajar por los intereses de la mujer. Estos dos dirigentes habían estado de acuerdo en aceptar la designación de un 10 por ciento de mujeres en las últimas elecciones. Pero una vez alcanzado ese objetivo, declararon sin rodeos: "basta y sobra".

Fueron precisamente estas últimas declaraciones las que impulsaron a las noruegas a idear su estrategia para la toma de los ayuntamientos de tres ciudades en 1971, entre ellas el ayuntamiento de Oslo. Ideológicamente, debemos comprender que los pequeños pasos hacia la igualdad son inaceptables. Cuando a principios de los años 60, un grupo de profesionales de la sociología, abogacía y política elaboraron la legislación dirigida a proteger los derechos civiles de las minorías étnicas en los Estados Unidos, declararon que, en derecho constitucional, no tiene ninguna lógica hablar de un "10%" de igualdad. La igualdad existe o no existe. Estos conceptos no permiten establecer distintos grados de igualdad.

Por último, mencionaré algunas de las situaciones y condiciones en las que podrían aceptarse pequeños pasos dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la mujer. La principal condición es que estos pasos nos lleven hacia objetivos de largo alcance por los que trabajamos para lograr la justicia. A este fin, es preciso concebir una imagen del nuevo mundo cuyos principios puedan ser aceptados por las feministas. Cualquier paso que pueda perjudicarnos en el futuro o que pueda dañar los principios de solidaridad que actualmente nos unen, será inaceptable.

El resto de mi intervención girará en torno a las experiencias que acabo de mencionar. Veo también que en el título de estas jornadas habláis de "la Mujer en el País Vasco". Esta frase podría entenderse únicamente como un concepto geográfico. Pero por otro lado, podría tener connotaciones similares a las de las mujeres laponas del norte de Escandinavia cuando hablan de su Sameland (Laponia). Esto significa que existe una fuerte identidad nacional, y que no será posible la liberación de la mujer fuera del contexto de otro tipo de lucha de li-

beración. Esta es una cuestión que puede ser muy difícil de entender para las que se encuentran fuera de este contexto. En mi opinión, significa dos cosas:

1^ª: Después de escuchar durante años argumentos tales como: "La lucha de clases precede a la liberación de la mujer" y "El racismo es más pernicioso que el sexismo", la evolución de la situación de la mujer de la clase trabajadora y de la mujer de color, así como de la mujer perteneciente a minorías étnicas, nos ha demostrado que todas nosotras tenemos mucho en común en lo que respecta a la opresión patriarcal. Pero con esto no pretendo infravalorar el hecho de que cada grupo de mujeres debe tener en cuenta en qué lugar, cultura o nación se lleva a cabo su lucha de liberación.

2^ª: Hasta la fecha, el poder colonial del hombre ha seguido estableciendo los marcos legales y jurídicos en los que los grupos oprimidos pueden desenvolverse y planificar sus políticas. Por esta razón cada político y política debe conocer y entender los marcos estructurales que los altos poderes públicos establecen para contrarrestar nuestra lucha en favor de la libertad y la igualdad.

Con estas palabras paso a explicaros la estructura de mi ponencia.

Un diseño de presentación de 3 x 3

Cuando me invitaron a este Congreso, supuse que tendría algo que ver con mis anteriores visitas a España. He sido invitada a Madrid en dos ocasiones para hablar a las mujeres del Partido Socialista sobre los cupos de participación como instrumento para garantizar una participación mínima de mujeres en todos los niveles de la organización del partido. El sistema de cupos puede ser aplicado en diversas instituciones, desde universidades que desean aumentar el número de mujeres en áreas específicas de la enseñanza superior, hasta asociaciones que deseen garantizar un porcentaje de mujeres en los comités directivos de los sindicatos y otras asociaciones independientes. Sin embargo, es evidente que en algunas instituciones es necesario modificar las leyes nacionales para que la mujer pueda ocupar cargos de poder, fijando unos números o porcentajes mínimos. Leyes de este tipo han sido adoptadas en Noruega fijando el porcentaje de mujeres que serán designadas para ocupar las distintas comisiones a nivel de ayuntamientos. Está claro que, para establecer este tipo de reglas, estamos operando a dos niveles diferentes. Por ejemplo, para regular la participación de las mujeres en la Asociación de Profesionales de la Enseñanza, la petición tenía que venir de sus propios miembros; para lograr la participación de las mujeres en las comisiones gubernamentales, era preciso modificar la legislación correspondiente. (1)

(1) Resulta interesante la historia de esta participación al 50 por ciento, y la norma que establece que la presidencia y la vicepresidencia estarán ocupadas por ambos sexos, en un sistema rotatorio en el que los hombres y las mujeres se alternen en el poder. Se remonta a 1911, cuando las mujeres dedicadas a la enseñanza abandonaron la organización de profesionales de la enseñanza después de que los hombres pidiesen una representación en la cúpula más en consonancia con su número y fuerza en la organización. Como éstos eran mayoría, las mujeres argumentaban que sus peticiones de igualdad de salario, seguridad social, etc. nunca se verían cumplidas. De esta forma, en Noruega han existido dos organizaciones independientes, hasta que la organización de profesionales de la enseñanza (hombres), que incluía a todas las mujeres que rechazaban cualquier postura feminista, necesitó reforzar su base estructural. Siendo ahora las mujeres mayoría entre los profesores y profesoras, se puede decir que los hombres hicieron un buen trato al aceptar una representación del 50% en el consejo de la asociación mixta de profesionales de la enseñanza.

Menciono este asunto en este contexto a pesar del hecho de que yo quería destacar la forma en que las decisiones sobre la fijación de cupos pueden producirse, tanto en las instituciones oficiales como en las asociaciones independientes o privadas. Pero antes de presentar una propuesta, y antes de que ésta sea aceptada, es necesario que haya habido una fuerte movilización y actividad política por parte de los grupos de mujeres no pertenecientes a la organización.

Hoy día considero muy útil evaluar estos movimientos dirigidos a reforzar la posición política de la mujer, mediante el análisis de tres procesos.

El primero está relacionado con la continua lucha de la mujer para encontrar nuevas estrategias para reforzar su posición en las instituciones de gobierno y en la vida pública.

El segundo analiza el desarrollo de los estatutos de los partidos políticos de Noruega, de los países nórdicos y de los países industrializados de occidente, y explica cómo la mujer ha llegado a considerar necesaria la creación de partidos feministas o partidos de la mujer cuando sus intentos por alcanzar mayor poder dentro de otros partidos han fracasado. (Sin embargo, en esta ponencia no tendré ocasión de desarrollar el tema de los partidos de la mujer.)

El tercero está relacionado con las propuestas de los parlamentos y gobiernos nacionales para cambiar las leyes o la constitución de forma que garanticen una justa representación de hombres y mujeres en el más alto órgano de poder de la nación.

La segunda parte de mi intervención tiene también una estructura triple. Trata de la política feminista, diferenciando entre políticas hechas por el hombre y una nueva política revolucionaria basada en nuestro conocimiento de la crítica fase por la que atraviesa nuestro planeta, y que nos coloca en un momento clave de la historia. Explicaré cómo este enfoque feminista ha encontrado finalmente sus principales argumentos combinando las acciones políticas en pro de la paz y el desarme con una preocupación global por los desastres ecológicos. La tercera cuestión es la lucha por la liberación de la mujer. Podemos observar un fuerte movimiento para crear unas teorías económicas y unos valores culturales que impidan a quienes representan la mitad de la población mundial vender, violar y explotar a la otra mitad. Cualquier medida que vaya contra estos objetivos no podrá ser aceptada por la mujer en la política. Nos negamos a aceptar ningún "paso hacia atrás, por pequeño que sea".

La tercera parte de mi discurso tiene que ver con el mapa que precisamos para analizar y comprender las diferentes condiciones que existen en el mundo para la política de la mujer. En esta sección me gustaría examinar las diferentes regiones, en distintas épocas. Por esto,

la dimensión histórica será tratada en la primera y tercera parte de mi disertación. Pero en esta última, citaré primero algunos ejemplos y tendencias de desarrollo en los países nórdicos. A continuación, trataré de las dos superpotencias, cuyas políticas ideológicas han sido tan dispares que han puesto la paz del mundo en peligro. ¿Qué consecuencias tiene para la mujer la ideología de mercado en sus formas más extremas, tal y como se aplica en los Estados Unidos o en el Mercado Común? ¿Y cómo ha servido a la mujer la economía socialista tras el telón de acero? ¿Qué papel juega la mujer en la llamada democratización de los países del Este Europeo? ¿Qué beneficios obtiene la mujer de la economía tal y como está concebida en la Europa Occidental? Al experimentar el Tercer Mundo una pérdida de su poder adquisitivo de un 25% en la década de los 80, debemos examinar, además, cómo han tratado las antiguas potencias coloniales a los países en desarrollo. Puesto que las mujeres y los niños y niñas son los grupos más afectados por el empeoramiento de las condiciones de vida, ¿qué podría hacer la mujer del norte para cambiar esta situación? ¿Somos parte del conflicto Norte-Sur, y nos sirve de algo este conflicto a largo plazo? ¿Deben las "acciones positivas" de la mujer tener siempre en cuenta el hecho de que nuestras economías nacionales están basadas en la explotación de las mujeres y niños y niñas del Tercer Mundo? ¿Puede considerarse "positiva" la mejora de nuestra calidad de vida a costa de un injusto orden económico mundial? Supongo que comprenderéis que no es posible tratar estos 3 x 3 puntos en profundidad, ya que me sería imposible hacerlo. Por esa razón, me limitaré a tratar los temas que mejor conozco por haber tomado iniciativas en estas áreas concretas. Así que, empezaré a examinar:

3.1

3.1.1

INTRODUCCIÓN DEL SISTEMA DE CUPOS EN LOS PARTIDOS POLÍTICOS DE NORUEGA

En la actualidad, el sistema de cupos opera en la mayoría de los modelos noruegos de representación política. En la confección de las listas de candidaturas se discute siempre el nivel de representación de los distintos grupos de una región/nación. En Noruega se ha ga-

rantizado la representación de los granjeros y granjeras en el Parlamento adoptando leyes especiales. Los partidos más grandes siempre han dispuesto de un mayor número de escaños para representar a su electorado que los partidos pequeños, lo que constituye un mecanismo interno para garantizar la estabilidad política. Yo personalmente fui miembro del Partido Laboralista Noruego durante unos años y experimenté lo difícil que resulta para una mujer ser elegida para puestos de responsabilidad o ser elegida delegada en los congresos anuales del partido. Cuando fui expulsada del Partido Laboralista (por oponerme a la política oficial del partido a favor de la entrada en el Mercado Común) en 1972, quienes dirigían el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Metal me pidieron que formara mi propio partido a la izquierda de los Social Demócratas. Puse como condición previa para asumir la dirección de este pequeño partido, autodenominado Socialistas Demócratas (AIK), que, a ser posible, debería elegirse al menos un 50% de mujeres en todos los puestos de los distintos niveles del partido, y que en cualquier caso los estatutos del partido debían garantizar una representación mínima del 40%.

En 1975, el Partido Liberal elegía por primera vez una mujer como líder del partido y se votaba por el cambio de los estatutos del partido para que hubiera una participación mínima del 40% en cada uno de los comités del partido, incluido el Comité Central. Más tarde, en este mismo año, yo fui designada líder de un nuevo partido, formado por una coalición de grupos y pequeños partidos. Los estatutos del antiguo partido de las y los Socialistas Democráticos pasaron a ser los del nuevo partido. El Partido Liberal consideraba al principio el sistema de los cupos demasiado mecánico. Los dos partidos más pequeños, que habían adoptado estas reglas y que eran dirigidos por mujeres, se veían frecuentemente marginados y ridiculizados por dirigentes políticos de los demás partidos. Un análisis a fondo de los sondeos de opinión mensuales mostró que un considerable número de mujeres sentía una mayor simpatía hacia estos dos pequeños partidos. Cuando se preguntaba a las mujeres qué les había impulsado a cambiar sus preferencias de partido, éstas respondían que se sentían incómodas al tener que competir con políticos hombres para conseguir el poder, y que el espacio que ahora tenían con el sistema de cupos les estimulaba a participar en la política. Los cambios observados tuvieron su efecto en la política de los demás partidos. En la primavera de 1976, los seis partidos con representación en el Parlamento tenían a una mujer en la presidencia o en la vicepresidencia del partido. El Partido de las y los Granjeros (Partido Centrista) no cambió sus estatutos, sino que envió cartas a sus comités de selección de candidaturas aconsejándoles la inclusión de mujeres en sus listas electorales. El Partido

Cristiano (Christian People's Party) acordó en secreto designar a una mujer por cada hombre en sus listas, aumentando la representación de la mujer de 1 a 7 en las siguientes elecciones al parlamento. Solamente los Conservadores declararon que el sistema de cupos era inaceptable para los principios liberales; declaración que hizo que la dirección del partido se sintiera muy incómoda cuando la Asociación de Mujeres del Partido Conservador propuso adoptar el sistema de cupos del 40% en el congreso anual del partido. Las mujeres perdieron, ya que todos los hombres votaron en contra de esta propuesta. Pero hace unos años, la entonces presidenta de esta asociación de mujeres, fue elegida vicepresidenta del Partido Conservador. Las actitudes de compromiso y riesgo dan cierta credibilidad de cara al futuro.

Las noruegas de los distintos partidos trabajaron juntas en numerosas ocasiones en temas concretos. La vicepresidenta de los Liberales marchó a Canadá para convencer al partido liberal de ese país sobre la conveniencia de adoptar el sistema de cupos en los órganos representativos. Viajé a París en 1974, donde hablé con la representante de la mujer en el Partido Socialista Francés. Después fui a Canadá a hablar con la delegación de Nova Scotia del N.D.P. Ambos partidos adoptaron el sistema de cupos: el Partido Socialista Francés con un 15%, cinco por ciento debajo del porcentaje de mujeres miembros. El N.D.P. anunció la adopción de un cupo del 50%, y lo mismo hizo el pequeño partido maoísta de Noruega: AKP (m.l.).

Me pararé aquí porque creo que los ejemplos que acabo de poner muestran claramente lo rápido que puede extenderse un principio cuando las votantes descubren su efecto. En el extranjero se preguntan cómo pudo suceder esto en tan poco tiempo, porque el porcentaje de mujeres en el parlamento subió del 16 a casi el 40 por ciento en 15 años. Una de las posibles explicaciones a esto es que sucedió en la década de los 70, en la que surgieron numerosos grupos de concienciación por todas partes. Mientras que en Dinamarca tenía lugar entonces la liberación sexual y en Suecia los movimientos pacifistas atraían a la mujer, en Noruega hablábamos en aquel momento de política de la mujer. Otro instrumento fue la "Ley sobre la igualdad de status entre hombres y mujeres", como se la llamó en Noruega. La retirada de este proyecto de ley en la primavera de 1976 se debió a que era neutral con respecto a cuál de los sexos debía proteger. Cuando la ley apareció de nuevo, incorporaba un primer párrafo que especificaba que además de promover la igualdad entre los sexos, debía darse prioridad a la mejora de las condiciones de la mujer. Esto significó la legitimación del sistema de cupos, que mejoraba las condiciones de la mujer.

En 1981 el congreso anual del Partido Laboralista adoptó este principio, y en 1983 entró en vigor. Cuando Gro Harlem Brundtland, la anterior Primera Ministra Laboralista nombró a su gabinete de gobierno, los Estatutos sobre los cupos repercutieron en el número de mujeres que ella debía designar para su gobierno. Sin embargo, resulta interesante comprobar que cuando la coalición de partidos derechistas asumió el gobierno, después de las elecciones de 1989, no redujo el número de ministras. Por tanto, seguimos teniendo un gobierno con una fuerte minoría de mujeres, que alcanza casi el 40%.

3.1.2

UNA REPRESENTACIÓN JUSTA COMO PRINCIPIO CONSTITUCIONAL

Ya en 1918 un político inglés propuso dividir Inglaterra en distritos electorales representados por 2 personas, figurando en la papeleta electoral de la persona votante los nombres de un hombre y de una mujer. En Dinamarca, en los años 50, la escritora Elin Appel propuso un cambio en las leyes electorales. Su argumento era el siguiente: "Si la ley electoral garantiza la representación geográfica, ¿no sería deseable utilizar un mecanismo semejante que garantice una justa representación de las mujeres?". Cuando el primer ministro danés nombró en 1965 la Comisión de la Mujer, el profesor Gerard Nielsen propuso que se introdujese "el obligado reparto de los cargos públicos entre igual número de hombres y mujeres". La idea en torno a lograr una igual representación política de ambos sexos y la representación de las minorías no es nueva. En varias ocasiones he intentado escribir sobre ella y, si alguien está interesado o interesada en el tema, existe un artículo sobre este hecho histórico publicado en castellano.

Sin embargo, puede resultar interesante saber que las parlamentarias noruegas han intentado cambiar la Constitución Noruega en varias ocasiones desde 1980. Cuatro mujeres pertenecientes a la Izquierda Socialista (Socialist Left Party) propusieron un cambio que garantizase una igual representación de los sexos en el parlamento noruego. Como alternativa, nosotras proponíamos una representación mínima del 40% para cada sexo. La propuesta fue derrotada por una mayoría aplastante. Esta propuesta volvió a ser sometida a debate en la siguiente legislatura. La última vez fue apoyada por las mujeres del Partido

Laboralista (Labor Party) y por las del Partido Centrista (Center Party). La falta de espacio y tiempo me impide hablar de la mezquindad y ridículo a que fueron sometidas las mujeres en el Parlamento cuando se presentó esta propuesta. Por desgracia, también me impide hablar de cómo defendimos la propuesta durante dos horas, utilizando formulismos parlamentarios hace tiempo olvidados, de nuestra movilización de miles de mujeres en la galería y de cómo los medios de comunicación suecos y daneses se hicieron eco de lo que consideraron "un acontecimiento de importancia internacional". El efecto fue, por supuesto, que los periodistas noruegos, que habían decidido no escribir sobre el tema, se sintieron obligados a hacerlo, y acabó siendo una de las noticias más importantes de la televisión y los periódicos, apareciendo en la primera y segunda página de la mayoría de ellos. Esta batalla todavía no ha terminado, sobre todo desde que una conocida congresista norteamericana ya retirada, Bella Abzug, ha decidido someter la propuesta al congreso americano. Hace unos días, una mujer que ostenta un cargo público en un país africano me comentó que la constitución de su país estaba siendo reformada. Me pidió que le enviase todo el material traducido al inglés, para que pudiese leer las propuestas que habíamos formulado, y el debate que tuvo lugar en el parlamento y medios de comunicación noruegos.

El parlamento europeo ha decidido, según tengo entendido, que estos sistemas de cupos en las elecciones políticas no van en contra de la constitución de ninguno de los Estados de la Comunidad. Me gustaría que se estudiase la posibilidad de llevar a cabo, en otros países de Europa, cambios constitucionales como los descritos, y el efecto que tendrían en la dirección de los países en cuestión y en la Comunidad.

3.1.3

ACCIÓN POPULAR PARA APOYAR LAS MEDIDAS POLÍTICAS

En mi libro "Sisterhood is Global", analizo cómo las mujeres han actuado estratégicamente antes de una serie de elecciones municipales. Como explico más arriba, todo comenzó cuando 2 mujeres pidieron a los dirigentes hombres de un partido laboralista y de otro conservador que les apoyasen, ya que necesitaban conseguir más del 10 por ciento como media en los ayuntamientos para poder iniciar el cambio. Al no recibir ningún apoyo se movilizaron y utilizaron las leyes electorales en su beneficio. Tres municipios, incluido el de Oslo, capital de Noruega, consiguieron mayoría de mujeres. Desde esta elección de 1971, el porcentaje de mujeres en ayuntamientos y consejos de condado ha ido en constante au-

mento. Sólo una vez se estancó, en el Año Internacional de la Mujer, debido a que las mujeres no se movilizaron porque se les había dicho que el aumento se producía ya de forma "continua y natural". Las mujeres noruegas saben que sólo ganarán escaños si luchan por conseguirlo. Por lo tanto se están movilizando otra vez para que las elecciones municipales de 1991 sean otra victoria, posiblemente bajo la consigna "Nos basta con el 50%".

De nuevo, las mujeres de todos los partidos han unido sus fuerzas. Las dirigentes de la campaña electoral han analizado la situación tanto de los ayuntamientos como de los consejos de condado, y han comprobado que se ha producido un aumento en la participación de las mujeres en la vida política, tal y como se aprecia en la tabla que aparece a continuación.

TABLA 3.1 Porcentaje de mujeres en organismos políticos

AÑO	AYUNTAMIENTOS	PARLAMENTO	CONSEJOS DE CONDADO
1901	0,8	0	
1907-09	1,1	0	
1910-12	1,6	0	
1913-15	1,5	0	
1916-18	1,4	0	
1919-21	1,1	1	
1922-24	1,0	0	
1925-27	1,1	1	
1928-30	1,3	1	
1931-33	1,2	2	
1937	2,5		
1945	3,4	5	
1947-49	4,8	5	
1952-53	5,8	5	
1955-57	6,4	7	
1959-61	6,0	9	
1963-65	6,3	8	
1967-69	9,5	9	
1971-73	14,8	16	5,4
1975-77	15,4	24	24,9
1979-81	22,8	26	28,8
1983-85	23,8	34	32,8

En 1989 el porcentaje de mujeres en el Parlamento llegó al 40%, pero su porcentaje en el gobierno bajó del 44% al 40% debido a que el gobierno conservador añadió un ministerio más a los ya existentes.

Cabe preguntarse por qué el porcentaje es considerablemente inferior a nivel local en comparación con el Parlamento y los Consejos de Condado. Los estudios realizados parecen explicar las diferencias basándose en tres factores.

La profesión de político resulta más difícil de compaginar para la mujer que para el hombre. A nivel local, tanto las mujeres como los hombres emplean una media de 12 horas a la semana para desempeñar sus funciones políticas. Esta disponibilidad de tiempo es más difícil para las mujeres, principalmente si además de un trabajo a jornada completa, tienen la responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado de otras personas. A pesar de este exceso de trabajo, el 60% de las políticas y políticos dicen estar dispuestos a continuar durante otra legislatura.

Otro factor está relacionado con el proceso de designación de candidatas y candidatos y los procedimientos de reclutamiento. La designación de candidaturas favorece a los políticos hombres. En Noruega, los partidos pueden colocar los nombres de las y los candidatos en las papeletas de tal forma que es bastante fácil salir elegido (pudiendo imprimir el nombre de estas personas dos o más veces en una misma papeleta). De este modo, pueden lograr que una persona tenga menos posibilidades (o ninguna posibilidad) de salir elegida. A pesar de esto, las encuestas demuestran que los y las votantes cambian las papeletas para favorecer a los candidatos hombres. Si las mujeres hubieran obtenido un mayor apoyo por parte de los y las votantes, podrían haber obtenido un 54% de los votos en 1971, y entre el 72 y 73% en las elecciones de los años 1975-79-83. Con estos números en mente, las mujeres están organizando las elecciones de 1991, probablemente bajo la consigna anteriormente mencionada: "Nos basta con la mitad de los escaños"

Existen unos estudios sociológicos, realizados a escala mundial, que muestran cuáles son los factores que contribuyen a la elección de un mayor porcentaje de mujeres. La profesora Wima Rule realizó un estudio sobre 23 democracias, presentando las conclusiones de su trabajo en Nairobi en 1985. Este estudio demuestra que las leyes electorales basadas en la representación proporcional favorecen una mayor representación de las mujeres. Otros condicionantes positivos son un gran número de candidatos y candidatas en las listas y un alto nivel cultural de las mujeres. Un alto porcentaje de mujeres a los cargos políticos parece estar más relacionado con la religión luterana que con la católica, y con la militancia en partidos de izquierdas o socialistas más que conservadores. Por último, los países con una fuerte presencia de mujeres en el mercado de trabajo tienen mayor tendencia a votar en favor de las candidatas que otros países donde no se da esta circunstancia.

3.1.4

CONCLUSIONES HASTA EL MOMENTO

El desarrollo y utilización del sistema de cupos ha influido mucho en la representación de las mujeres en los organismos políticos noruegos. Sin embargo, el mayor aumento se produjo durante los años 70 cuando el movimiento de mujeres era fuerte y se estaba de acuerdo en legalizar las acciones positivas. El sistema de cupos dentro de los partidos ha influido en las elecciones tanto a nivel local como nacional, pero más en las esferas políticas. Nuestra experiencia nos dice que el aumento en la representación de las mujeres exige una movilización fuerte y constante de mujeres a nivel local. Los antecedentes históricos de las mujeres en Noruega, donde la lucha de clases fue menos violenta que en otros países nórdicos, habrán reforzado la solidaridad de las mujeres. Al igual que en otros países nórdicos, la política de bienestar social del movimiento laborista ha garantizado la entrada de la mujer en el mercado laboral y le ha permitido disponer de algún tiempo libre para emplearlo en actividades culturales y políticas. (Condiciones que pueden haber cambiado durante los 80). Las noruegas, al contrario de las mujeres de otros países escandinavos, han experimentado tres largos períodos de ocupación y de sometimiento a otros países: Dinamarca, Suecia y Alemania. Es posible que estos antecedentes históricos, así como el hecho de que nunca hayan existido familias nobles en nuestro país, hayan contribuido a nuestras actitudes igualitarias.

3.2

¿IGUALDAD EN EL MUNDO MASCULINO BASADO EN UNOS PRINCIPIOS PATRIARCALES O LUCHA PARA CONSEGUIR NUEVAS METAS?

Existen dos formas de tratar el tema de la participación de la mujer en la política. Una consiste en aceptar las condiciones existentes y trabajar para lograr una igual representación de ambos sexos a todos los niveles:

- en los parlamentos;
- en las Naciones Unidas y en todos sus organismos;
- en la banca y empresas multinacionales;
- en las organizaciones militares;
- en la venta y fabricación de armas.

O se puede buscar una nueva política más acorde con las necesidades de las mujeres y su condición actual en el mundo. Podemos elegir entre una política convencional, evitando tocar temas que molestan e irritan a los políticos hombres. Por desgracia estos temas parecen coincidir con las metas que interesan a las mujeres en todas partes. Me pregunto si no será la política feminista una de las mayores amenazas para la política patriarcal, capitalista y colonialista en todas sus manifestaciones. Al hacer este planteamiento, me baso entre otras cosas en un encuentro de mujeres que organicé en 1979. Todas aquellas mujeres habían sido excluidas de altos cargos políticos (de distintos partidos), de los medios de comunicación y de los sindicatos, por la sencilla razón de que todas habían trabajado mucho a favor de uno o varios de los siguientes temas:

- paz y desarme;
- lucha contra la contaminación y otros desastres ecológicos;
- igualdad de derechos para hombres y mujeres.

Vamos a echar un vistazo a estos temas, que en estos momentos creo que pueden ser considerados como "antipolítica".

3.2.1

PACIFISMO Y TOTAL OPOSICIÓN AL DERECHO A EXTERMINAR A CUALQUIER SER VIVO

Trabajar para conseguir estas metas supone condenar a la extinción toda la industria armamentista que produce instrumentos para el genocidio y el asesinato en masa. Esto significa comprometerse en una actividad que se opone a un sistema industrial que busca unos elevados beneficios económicos. Si se considera a la industria armamentista como el más alto ejercicio del poder, entonces las feministas están en contra del concepto de poder más moderno. Esto quiere decir que somos principalmente una fuerza antipoder y antipolítica.

3.2.2

DEFENSORAS DEL MEDIO AMBIENTE - SIGNIFICA QUE LAS FEMINISTAS LUCHAREMOS CONTRA TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN EL DERROCHE DE LOS RECURSOS NO RENOVABLES DE LA TIERRA

Esto quiere decir que estamos contra los sistemas de producción que contaminan el agua, el aire y la tierra. Exigimos que las industrias limpien lo que han destrozado y envenenado. Nos preocupan los sistemas de producción energética (como la energía nuclear) que siembran la enfermedad y la muerte entre nuestros hijos e hijas y los hijos e hijas de nuestros nietos y nietas. Nos oponemos a la destrucción que se lleva a cabo en nombre del desarrollo, y que destruye árboles, plantas y animales.

3.2.3

DEFENSORAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Quiere decir que las personas que tienen poder e influencia deben proporcionar el mismo nivel de vida para todos y todas. Existen alimentos y agua suficientes para todo el mundo. Estas metas van en contra del Darwinismo Social que legitima el triunfo del más fuerte. Nos oponemos a las exigencias del patriarcado relacionadas con la utilización del cuerpo de las demás personas, para servicios no remunerados, placeres, malos tratos y explotación.

Esto representa una terrible amenaza para muchos hombres que han aprendido que lo "natural" en la mujer es atender todas las necesidades fisiológicas del varón sin pago ni compensación de ningún tipo. Reduciría la capacidad financiera de grandes ciudades como Bangkok, donde el 40% de sus mujeres adultas venden sus cuerpos para contribuir al milagro económico por el que esta ciudad es mundialmente conocida. Implica nuestra denuncia de los nuevos países del Este Europeo (como Latvia) que pretenden organizar burdeles oficiales para conseguir moneda extranjera. Insiste sobre el hecho de que los derechos humanos fueron violados en mi país el año pasado donde 10.000 mujeres acudieron al médico a causa de la violencia física de sus maridos, y de las cuales sólo 142 se atrevieron a visitar los consejos parroquiales para pedir ayuda, porque tenían miedo de que sus maridos les

castigaran todavía más si lo hacían. La lucha de las feministas a favor de los derechos humanos debe comenzar por el mercado de niños y niñas, negocio muy floreciente en todo el mundo.

3.2.4 CONCLUSIONES HASTA EL MOMENTO

La mayoría de las mujeres siente la necesidad de curar y aliviar a la humanidad de los efectos nefastos y de los abusos derivados de un sistema productivo estructurado sobre bases falsas e injustas. Si las acciones políticas en las que participamos nos alejan cada vez más de nuestras metas originales, esa actividad podría ser peligrosa para nosotras y entrar en conflicto con nuestro objetivo de emprender acciones positivas para la mujer. La política no puede seguir funcionando al margen de los nuevos códigos éticos de responsabilidad.

3.3 MARCOS ESTRUCTURALES EN LOS QUE PUEDEN INSERTARSE LA POLÍTICA DE LA MUJER Y LAS ACCIONES POSITIVAS. ¿QUÉ DIFERENCIAS EXISTEN ENTRE LOS PAÍSES NÓRDICOS, LOS PAÍSES DEL ESTE Y OESTE EUROPEO Y LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?

3.3.1 PAÍSES NÓRDICOS

A partir del año 1970, la prensa ha reflejado el aumento del número de mujeres en la vida política noruega. En la última legislatura las mujeres eran mayoría en la comisión de educación del Parlamento. Una ministra de educación dijo que estaba deseando poder nombrar a la primera mujer obispo de Noruega. Fue trasladada a otro departamento antes de tener esta oportunidad, pero tuvo la posibilidad de nombrar a muchas mujeres altamente

cualificadas para que ocupasen distintas cátedras en las Universidades Noruegas. En este período, sin embargo, los fondos destinados a la investigación en ciencias sociales han pasado de una tercera a una cuarta parte del presupuesto destinado a la investigación en general.

Actualmente, en el 80% de las familias en las que el padre y la madre continúan viviendo juntos, ambos tienen trabajos remunerados. Ha aumentado el número de guarderías, pero debido al creciente número de mujeres trabajadoras con niñas y niños pequeños, el porcentaje de madres trabajadoras que logren conseguir plaza para sus hijos e hijas será probablemente menor que en los años 60. Los alquileres de las casas y apartamentos son más altos, por lo que pocas parejas pueden permitirse vivir de un sólo sueldo. Las mujeres saben que si no ganan un buen salario durante por lo menos 20 años, acabarán siendo pensionistas con una pensión mínima. Actualmente, el 80% de las mujeres jubiladas pertenecen a esta categoría, frente al 45% de los hombres. Mientras que este 80% va en aumento, el porcentaje de hombres baja. Se dice que se ha producido un retroceso en la solidaridad hacia las mujeres. Sin embargo, el número de centros para mujeres violadas y maltratadas ha aumentado. Desde principios de los setenta una gran mayoría de mujeres ha venido dedicando todo su tiempo libre a abrir instituciones de este tipo, trabajando en ellas día y noche. Las instituciones sociales se están deteriorando. Es prácticamente imposible encontrar una plaza en los asilos de personas ancianas. Están mandando a sus casas a las personas minusválidas físicas y mentales. Los ayuntamientos necesitarían por lo menos 1 millón de coronas noruegas para poder atender a estas y estos pacientes de manera adecuada según la ley. Las mujeres escandinavas, al igual que las de otros países europeos, se ven de nuevo relegadas a sus casas para hacerse cargo de estas personas necesitadas. En Noruega, el desempleo ha ido aumentando de manera constante, pasando de una cifra de 15.000-20.000 al año a 140.000-150.000. Parece que nos vamos aproximando a las cifras de los países europeos. Las estudiantes jóvenes dicen que estamos en el momento de la igualdad. Nosotras, el grupo de mujeres de más edad, no deberíamos de preocuparnos tanto y tendríamos que dejar de comentar a las jóvenes generaciones las estadísticas que revelan el aumento de la pobreza, principalmente entre las mujeres. No desean saber que un aumento de índices de desempleo se refleja inmediatamente en el número de prostitutas en la calle. Se ha creado una comisión gubernamental para estudiar el "papel del hombre" y para defender algunos de los "derechos del hombre", y ha entrado en vigor una ley, a pesar de la casi unánime oposición de las mujeres del Parlamento, que otorga al "padre biológico el

derecho a visitar a su hijo o hija siempre que lo desee". Acaba de finalizar un juicio en el que 10 mujeres acusaron al mismo médico de vejaciones sexuales, mientras éstas se encontraban bajo los efectos de un sedante. Las mujeres han perdido el caso.

Hasta ahora he hablado principalmente de Noruega. Sin embargo, he viajado mucho por todos los países nórdicos. En Suecia acaban de introducir una "reforma fiscal dinámica" que obliga a las mujeres con bajos salarios a trabajar más para ganar un sueldo que les permita seguir manteniendo el nivel de vida que tenían. La gente con salarios elevados obtendrá mejores ingresos como incentivo para tragajar más. Las sindicalistas del sector oficial protestaron tan enérgicamente por esta reforma que el gobierno no tuvo más remedio que dimitir. Pero antes de dimitir, este gobierno democrático y social declaró por primera vez en la historia que aprobarían una ley sobre la "huelga pacífica". Las trabajadoras y trabajadores peor pagados, en su mayoría mujeres, se enfurecieron, entre otras cosas porque sus ingresos reales no se habían incrementado durante los 80. En Suecia, una serie de mujeres que durante años trabajaron en la política están abandonándola ahora al constatar la triste realidad de que su actuación no ha servido para evitar que las mujeres fueran maltratadas. Me han dicho que el dinero destinado a "cónyuges maltratados" se divide en partes iguales entre víctimas hombres y mujeres. El año pasado 40 mujeres fueron asesinadas por sus maridos. Los numerosísimos centros refugio están abarrotados, y hasta el momento no se ha llevado a cabo ninguna investigación sobre la violencia contra la mujer (mientras que en Noruega se han iniciado 18 proyectos de estudio de este tipo). Tanto en Noruega como en Suecia la mujer está sometida a una fuerte presión debido a la falta de tiempo. En Noruega están apareciendo nuevas enfermedades achacadas al estrés y el exceso de trabajo. Actualmente, Suecia tiene el menor número de mujeres en puestos directivos de Europa. En Finlandia, se aprobó la Ley de Igualdad de Sexos hace unos pocos años. Hace unos días nombraron por primera vez a una mujer para el cargo de ministra de defensa. En Dinamarca, la Universidad de Copenhague organizó un importante encuentro en Octubre del año pasado para tratar el siguiente tema: "¿Por qué con los mismos derechos no se consiguen las mismas condiciones de vida?". Participaron en el debate mujeres y un reducido número de hombres, pertenecientes a los "comités para la igualdad", existentes en los barrios, lugares de trabajo y escuelas de los países escandinavos. En Islandia, las mujeres tuvieron que organizar su propio Partido de la Mujer. Tanto en Suecia como en Noruega se ha intentado hacer lo mismo. Las Islas Feroe han intentado que las mujeres participen en la vida política. Algo que por lo visto resulta muy difícil. Cuando las mujeres de Same

(Laponia) propusieron a dos de sus mujeres más importantes para encabezar la lista electoral para el Parlamento de Same, un grupo de hombres exigió que se cambiara la lista y consiguieron desbancarlas. Fue entonces cuando descubrí que en todas las ocasiones en que se habían exigido cambiar las listas electorales en Noruega, había sido porque las mujeres figuraban en los primeros puestos.

¿Cuáles son las fuerzas impulsoras de este empeoramiento de la condición de la mujer en toda la zona nórdica? Los principios económicos y el profundo cambio de actitudes con relación al éxito individual y al Darwinismo social. Existe una fuerte resistencia al cambio y sin embargo, los medios de comunicación están propagando el mito de que "la igualdad es un hecho".

Entonces, ¿qué puede hacerse en esta zona?

Debemos encontrar respuesta a la pregunta de si las numerosas mujeres que han trabajado en la política han contribuido realmente a mejorar el nivel de vida de la mujer en general. Un nuevo grupo de trabajo, subvencionado por el Consejo Nórdico, está preparando un amplio congreso en el que participarán todas aquellas mujeres que hace algunos años trabajaron en política y que decidieron que su influencia había sido nula, junto con mujeres que investigan la condición de la mujer, abogadas y economistas feministas. Estamos seguras de que podremos responder a esta importante pregunta. A nivel personal, he vuelto a dedicarme a la política porque la lucha a favor de la mujer se ha deteriorado en la mayoría de los partidos de mi país. Un reciente estudio demuestra que la puesta en práctica de la igualdad de derechos dentro de las instituciones no contribuye a frenar el empeoramiento de las condiciones entre 9 grupos de mujeres:

- Las mujeres jubiladas con pensiones mínimas.
- Madres solteras, grupo que ha aumentado considerablemente.
- Ancianas que nunca tuvieron la posibilidad de tener una educación y un trabajo remunerado que les permitiese aumentar su pensión.
- Trabajadoras y clientas de los centros refugio.
- Mujeres que trabajan a tiempo completo y parcial en puestos asistenciales.
- Mujeres en paro que desempeñan trabajos con sueldos muy bajos.
- Mujeres encarceladas o ingresadas en instituciones por otros motivos.
- Mujeres alcohólicas, prostitutas, o pertenecientes a otros grupos marginados.

No pretendo hacer aquí un análisis exhaustivo de este tema. Sólo quiero decir que esto es lo que me han pedido distintos grupos de mi país, y que he participado en el estudio de la condición de la mujer bajo los principios liberales de la Comunidad Europea.

Cuando la principal regla de la economía es que si las cuatro libertades favorecen el mercado, favorecerán así mismo a aquellos y aquellas que se benefician de éste.

¿A quién favorecen las siguientes condiciones?

- el libre desplazamiento de los y las trabajadoras;
- la libre circulación de productos —con el consiguiente aumento de tráfico en nuestras carreteras en un 30% mínimo;
- el libre movimiento de los servicios hasta aquel lugar donde el usuario o usuaria pueda pagar el precio más alto (¿qué tipo de usuario o usuaria?);
- el libre movimiento de capitales.

(En Dinamarca, un país con el que nos comparamos las y los noruegos, la sola reducción del impuesto sobre las bebidas alcohólicas y el tabaco disminuirá la recaudación de impuestos en unos 40.000 millones de coronas danesas. Esto, por sí solo, causará una reducción del 20% en el presupuesto social).

¿Y en los países del Este donde los hombres hacían la revolución mientras sus mujeres —por ejemplo en Polonia— aguantaban colas diarias de cinco horas para conseguir comida para los revolucionarios?

Y esto es solamente una pequeña parte de la historia. ¿Deberá el premio Nobel de la Paz, Lech Walesa, dar algún tipo de compensación al Papa por haber subvencionado a Solidaridad? ¿Podrán las mujeres tener el derecho a decir la última palabra en relación al aborto? Las mujeres polacas que conozco han sido perseguidas por su supuesta militancia feminista y casi ninguna se atreve a trabajar en favor de los intereses de la mujer. En la Unión Soviética, el Presidente Gorbachov ha evitado presentar el desempleo como un factor económico (tema tratado por sus ministros en 1987). Pero en la última campaña electoral, se ofreció a las mujeres la posibilidad de optar por convertirse en amas de casa. Para cualquiera que haya visitado los países del Este tanto como yo, y que haya podido comprobar el trabajo sin remunerar de la mujer en la Unión Soviética y su deficiente salud, comprenderá que semejantes ofertas suenan a música celestial, ya que nadie piensa pagar a la mu-

jer por su trabajo doméstico. ¿Qué beneficios le repondrá a la mujer el capitalismo y los préstamos de la banca occidental?

3.3.3

Y ¿LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?

Muy recientemente, el Parlamento noruego ha reducido su ayuda a las poblaciones del Tercer Mundo. Parece ser que de momento no vamos a poder beneficiarnos gran cosa de ellos, vistas sus dificultades para pagar los intereses devengados por los préstamos recibidos. El anterior presidente de Tanzania, Julius Nyerere, en su discurso del 8 de Marzo del año pasado, dijo que su país debía dar prioridad a la supervivencia de sus propios niños y niñas sobre el pago de los intereses y préstamos de los bancos occidentales.

Los beneficios netos procedentes del Tercer Mundo parece que están disminuyendo. Los bancos occidentales deben buscar nuevos mercados para su activo en la Europa del Este. ¿En qué medida afectará esto a las condiciones de la mujer? La mujeres de Alemania Oriental están muy preocupadas por la supervivencia de las instituciones sociales.

3.3.4

CONCLUSIONES HASTA EL MOMENTO

- ¿Estamos contemplando un recrudecimiento del conflicto Norte-Sur?
- ¿Cómo afectará a nuestro entorno este aumento de la producción con utillaje y fábricas antiguas? ¿Le importará al Capital?

4.

Para terminar

Estoy totalmente convencida de que solamente una nueva política revolucionaria, basada en el sentido humanitario y de responsabilidad de la mujer, podrá salvar el mundo y hacerlo habitable en el futuro.

Creo que las mujeres tienen la fuerza y la inteligencia para hacerlo.

Estoy segura de que las conclusiones de los análisis llevados a cabo por mujeres en las últimas décadas nos permitirán analizar correctamente cómo hemos llegado a esta situación, análisis que se echa en falta en el documento de las Naciones Unidas: "Nuestro futuro Común".

Estoy totalmente convencida de que las leyes de igualdad de oportunidades pueden equivocar el sentido de la lucha por la liberación de la mujer al hacernos caer en una burocratización muy cerrada.

Me doy cuenta de que sin un buen análisis de los marcos estructurales, y sin tener en cuenta los hechos históricos, no podremos comprender los mecanismos de la resistencia al cambio ni las acciones políticas producto del patriarcado, del capitalismo y del colonialismo.

Y por último, estoy completamente convencida de que debemos definir nuestras metas y medios a partir de nuestras propias convicciones y experiencias, como objetos y como sujetos, y que esta otra cultura oprimida en la que nos hemos visto obligadas a movernos en tiempos anteriores ("la cultura de la mujer") está ahora convirtiéndose en "una cultura feminista" que mantiene su preocupación por los organismos vivos y su sentido humanitario y de responsabilidad, volviendo a definir los papeles de la mujer en la Tierra: Gaia Nuestra Madre.

CLAUDETTE APPRILL
Consejo de Europa

*Filosofía de la
acción del
Consejo de
Europa para la
igualdad de las
mujeres y los
hombres*

Con sumo gusto he aceptado la amable invitación del Instituto Vasco de la Mujer para venir a participar en este Congreso Internacional, en calidad de Secretaria del Comité Europeo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres del Consejo de Europa. Y permítame, Sra. Directora, que le de las gracias por ello.

Mi intervención se enmarca en el debate sobre "Filosofía y bases jurídicas de la Acción Positiva" Yan han oído antes hablar con precisión de lo que es "la Acción Positiva" —aunque la expresión misma no es muy precisa, por lo menos en francés— y no veo lo que podría añadir por mi parte a las sabias palabras de las conferenciantes que me han precedido para concretar más el tema.

Quisiera, más bien, hablar brevemente de lo que hace el Consejo de Europa para la promoción de la igualdad de la mujer y del hombre y, posteriormente, de la contribución específica que éste ha aportado al desarrollo de la acción positiva.

Pero quizás, en un primer momento, no sea inútil recordar brevemente lo que es esta Organización europea muchas veces confundida con "la Comunidad Económica Europea" de la cual también se va a hablar.

El Consejo de Europa es una Institución llamada a menudo "de Estrasburgo" por tener su sede en esta ciudad. Con una antigüedad de 41 años, fue creada después de la II Guerra Mundial (en 1949) y lleva la marca de su anclaje en esta fase de la historia de los pueblos pues se dedica esencialmente a la salvaguardia de los derechos de la persona humana y a la promoción de los ideales democráticos.

Es ésta, la común voluntad que reúne a los 23 Estados democráticos de Europa occidental actualmente miembros de la Organización. Con este fin, se esfuerzan en construir en común una Europa más unida, por la vía de la cooperación intergubernamental, en el conjunto de los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, exceptuando el de la defensa. De otra naturaleza es "la Europa pequeña", la de los Doce, es decir, la Comunidad Económica Europea, creada por el tratado de Roma 8 años más tarde, en 1957. Es cierto que el objetivo de estas dos organizaciones es común, es decir la construcción de la unidad europea, pero la vía elegida, los medios y el ámbito de competencia son distintos.

La CEE trabaja para construir una Europa integrada, esencialmente en el ámbito económico y social, y recurre para eso a "leyes europeas" que se imponen a los Estados miembros y que son la contrapartida del abandono de soberanía que han consentido.

Dos organizaciones/Instituciones para Europa, sí, distintas, sí, pero entre las cuales se han tendido unos puentes.

Entre otras razones porque ya todos los Estados "comunitarios" son miembros del Consejo de Europa y trabajan, pues, en la realización de los fines del Consejo de Europa y enriquecen su conocimiento de los problemas "europeos" en las fuentes de experiencias, ideas, análisis y proposiciones que se intercambian y elaboran en el marco de los trabajos del Consejo de Europa. También, basándose en una cooperación formalmente establecida, ciertas actividades son llevadas en común por las dos organizaciones. Finalmente, una información mutua sobre los trabajos respectivos se hace por la vía de las o los Secretarios de las organizaciones.

He hablado de ideas, de análisis, de proposiciones que emanan de los trabajos realizados por el Consejo de Europa. Estos son esencialmente obra de los Comités intergubernamentales de expertos y expertas que el Consejo de Europa reúne periódicamente —compuestos de personas especialistas designadas por los gobiernos— y que están encargadas de estudiar las cuestiones inscritas en los Programas de actividades elaborados a partir de los Planes a medio plazo establecidos por el Comité de Ministros.

Así, para las cuestiones sobre la igualdad de la mujer y del hombre, el Comité responsable es "el Comité Europeo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres" creado hace once años. Este Comité tiene a su cargo estudiar los diversos aspectos de esta cuestión, preparar "Recomendaciones" para los Estados miembros que serán adoptadas por el Comité de Ministros y, de una manera general, estimular la acción de la Organización a favor de esta igualdad.

¿Cuáles son pues las opciones elegidas por el Consejo de Europa en lo tocante a la igualdad de la mujer y del hombre?

Necesariamente, la acción conducida por la Organización a favor de la igualdad de sexo ha sido originada por su compromiso en la defensa de los derechos y libertades fundamentales de la persona humana —que postulan el mismo valor y dignidad de los dos componentes del ser humano—, y de su adhesión a los principios de la democracia, que mandan que las mujeres, como los hombres, participen de la vida política, económica, social y cultural.

A este respecto, creo útil abrir un paréntesis para evocar un hecho interesante, que podría alimentar la reflexión sobre la filosofía de la acción positiva que nos ocupa hoy. Quiero hablar de la nueva perspectiva abierta por el Consejo de Europa en lo que se refiere a la base de la igualdad del hombre y de la mujer.

Durante un Seminario sobre la democracia paritaria organizado en Noviembre de 1989 en el marco de las manifestaciones para el 40º aniversario del Consejo de Europa, una reflexión analizando los 40 años de actividad de la Organización a favor de la igualdad de la mujer y del hombre y sus gestiones hacia el ahondamiento de la democracia, ha conducido a interrogarse sobre los ideales de libertad, de igualdad y de justicia, base de la construcción europea.

Este Seminario ha recordado que, a partir del concepto de universalidad de los derechos de la persona humana, (que tiene su origen en la "Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano" de 1789 y ha servido de base al principio de igualdad de sexo enunciado en los tratados internacionales —incluido el de la Convención europea de los Derechos Humanos concluida en el marco del Consejo de Europa en 1950) el principio de igualdad de las mujeres y los hombres se ha asentado, ya que "todas las personas nacen y permanecen iguales en derecho". En este sentido, el Seminario ha discrepado fundamentalmente de este análisis que, según él, ha sido la causa del olvido de los derechos de las mujeres y del tratamiento específico que les ha sido reservado hasta ahora.

Recordemos a este respecto que algunas de las violaciones evidentes a los derechos fundamentales, como las violencias infligidas a las mujeres que violentan su dignidad e integridad física, no son analizadas ni vistas como ataques a los derechos de la persona humana en el sentido de los instrumentos internacionales existentes.

La Comisión de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, por ejemplo, no considera estas formas de opresión como violaciones a las disposiciones del Pacto Internacional relativo a los derechos civiles y políticos. Tampoco la prostitución forzada ha sido puesta en relación con las disposiciones de este Pacto. ¿Por qué? ¿No será porque las mujeres, aunque vistas como "sujetos" de derecho de cara a los derechos de la persona humana, se ven sometidas de facto a un status exorbitante para algunos de estos derechos? "No se nace mujer, se hace una mujer" ha dicho Simone de Beauvoir y eso a causa del status dado a la mujer por los hombres.

Hay que salir de esta dialéctica que hace de las mujeres una categoría de ser humano diferente de los otros si queremos establecer en los hechos la igualdad proclamada de la mujer y del hombre. Y analizar en profundidad el contenido del concepto abstracto del ser humano para destapar las ambigüedades y desbaratar las paradojas. Este concepto debe integrar a partir de ahora la realidad, desdibujada hasta este momento, de la diferencia de los sexos que lo componen, de la humanidad a la vez masculina y femenina. O sea, los dere-

chos fundamentales deben ser reconocidos a la mujer y al hombre por ser la una y el otro, a partes iguales, el ser humano.

Aquí está la novedad: la reivindicación de la mujer a la igualdad con el hombre no saca su legitimidad de su pertenencia al género humano —como es el caso de una persona extranjera o de raza determinada o con convicciones filosóficas o religiosas particulares, es decir, de todas las "categorías de seres humanos"— sino del hecho de que es una de las dos componentes del ser humano, siendo la otra mitad el hombre.

En la vida política la toma de conciencia de la especificidad femenina y masculina del ser humano se debe traducir en el concepto de "democracia paritaria" que el Seminario ha creado. La democracia sin mujeres es una semi-democracia.

Es deseable que esta nueva aproximación, que va necesariamente a influir sobre la acción que el Consejo de Europa va a llevar a cabo en el futuro para la promoción de la igualdad de la mujer y del hombre, sea adoptada de una manera general para construir esta igualdad.

Veamos rápidamente lo que ha hecho el Consejo de Europa hasta ahora, principalmente bajo el impulso del Comité europeo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, para dar su contribución a esta empresa.

En el marco de los tratados, es decir de los textos (convenciones, acuerdos), elaborados por el Consejo de Europa, que crean obligaciones para los Estados, miembros o no miembros, que los han ratificado, ciertas disposiciones para la igualdad de sexo han sido incluidas.

Son esencialmente:

- En la Convención europea de los Derechos Humanos, que, recuerdo, instituye —único mecanismo de este tipo existente en el mundo— un control por una jurisdicción internacional cuya sanción se impone a los Estados miembros, un artículo que garantiza el disfrute de los derechos y libertades reconocidos en la Convención sin distinción de sexo. Un protocolo n.º 7 a la Convención prevé la igualdad de derechos y obligaciones de los y las cónyuges en el matrimonio.
- En la Carta social europea, y en su protocolo adicional, quedan garantizados, sin discriminación según el sexo: el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor y la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión.

Pero es la vía de las Recomendaciones enviadas por el Consejo de Europa a los Estados miembros en aspectos concretos —recomendaciones en las cuales se han establecido prin-

cipios o definido líneas directrices para tomar medidas a nivel nacional, sin obligación de hacerlo— la que ha sido más utilizada para incitar a los Estados a promover la igualdad. Así, y para dar una idea de los ámbitos cubiertos, el Consejo de Europa ha recomendado medidas para:

- la situación jurídica de la mujer casada, a fin de que tanto el cónyuge como la cónyuge tengan condiciones idénticas de adquisición de la nacionalidad del cónyuge extranjero, derechos iguales en lo que se refiere al apellido y su transmisión a los hijos e hijas, y a la elección del domicilio conyugal;
- las violencias que sufren las mujeres en el seno de la familia;
- la situación de la mujer en el trabajo, fijando los grandes ejes de una política tendente a eliminar las discriminaciones que afectan a las mujeres en el mundo laboral;
- la protección a dar en materia de prestaciones para vejez e invalidez a las personas no remuneradas que se consagran a las tareas domésticas;
- la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en educación, respecto por ejemplo, a las posibilidades ofrecidas para las opciones educativas, para la educación de las personas adultas y también para la eliminación de estereotipos sexuales en los libros escolares;
- el sitio que queda por hacer a las mujeres en el deporte;
- la enseñanza de los derechos del hombre en las escuelas, que debe referirse a la condena del sexismo;
- la institución de remedios y sanciones en el marco jurídico nacional contra las discriminaciones por razón de sexo;
- los medios de comunicación, para que concurren de manera apropiada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres;

y recientemente:

- la eliminación del sexismo en el lenguaje.

Paralelamente, estudios realizados y publicados a petición del Comité para la Igualdad han sacado a la luz aspectos importantes para la realización de la igualdad.

Han tratado sobre:

- los mecanismos nacionales para la igualdad de sexo y su funcionamiento;
- las vías y los medios para mejorar la participación de las mujeres en la vida política;
- y también, y hablaré de ello más tarde, las acciones positivas para las mujeres.

En fin, el Consejo de Europa ha tenido cuidado, durante la Campaña pública europea sobre la interdependencia y la solidaridad Norte-Sur lanzada en 1988, de dejar oír "la voz de las mujeres en el diálogo Norte-Sur". En la Declaración adoptada durante un Coloquio organizado en Barcelona en 1988, destacadas mujeres del Norte y del Sur han entregado un mensaje ilustrando las estrategias femeninas para la interdependencia y la solidaridad que ponen en juego otras maneras de sentir, pensar y actuar para promover la solidaridad internacional.

En el marco de la acción muy diversificada, como lo podrán ver Vds. que el Consejo de Europa ha desarrollado hasta ahora para que se realice la igualdad efectiva de la mujer y del hombre, es decir la igualdad de derecho y de hecho, según el objetivo fijado en su 3er Plan a medio plazo que cubre el período 1987-1991, era evidente que la cuestión de las acciones positivas no podía quedar olvidada pues, como también lo dijo Mme Vogel-Polsky en el estudio hecho por ella sobre este tema para el Consejo de Europa "la igualdad no es la llave para la igualdad". Toda estrategia para la igualdad debe, en efecto, para ser plenamente eficaz, integrar la problemática de la acción positiva. Pues si una situación es desigualitaria al principio, no bastará con hacer valer la ley de igualdad para que se ajuste a la situación de referencia. Hará falta medidas de "recuperación", llamadas de acción positiva.

¿Cuál ha sido la aproximación del Consejo de Europa a esta cuestión?

La preocupación del Comité Europeo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres ha sido esencialmente la de favorecer el recurso a este instrumento esencial para la construcción de la igualdad.

Con este fin, ha estimado que era importante en un primer momento dar una información de base sobre la acción positiva y los programas de acción positiva para que las personas interesadas entiendan bien lo que está en juego y su mecanismo.

Para ello, pidió en 1983 a Andrée Michel, Directora de Investigación en el CNRS, a la que hemos tenido el gusto de oír esta mañana, un estudio que precisara lo que encubre la noción de acción positiva, tanto en su principio como en los motivos que la sostienen, y diera cuenta de algunas experiencias de acciones particularmente interesantes y/o concluyentes en diversos campos (por ejemplo: educación, empleo, vida política, etc.) en los cuales han sido tomadas medidas de acción positiva en los Estados miembros del Consejo de Europa para contrarrestar o corregir las discriminaciones sexuales resultado de prácticas o sistemas sociales.

Este estudio, titulado "La Acción Positiva para las Mujeres - Estudio preliminar" ha sido publicado en 1986 y ampliamente difundido a título gratuito.

En una segunda etapa, el Consejo de Europa ha estimado que un examen de la cuestión de la legitimidad de las acciones positivas respecto a los ordenamientos jurídicos nacionales de los Estados miembros del Consejo de Europa sería particularmente útil, dada la importancia del desarrollo de las acciones positivas en el "Segundo Programa Comunitario a medio plazo 1986-1990" "Igualdad de Oportunidades para las mujeres", para derribar ciertas objeciones de orden esencialmente jurídico opuestas a los recursos de las acciones positivas.

Eliane Vogel-Polsky, Profesora en la Universidad Libre de Bruselas fue encargada en 1986 por el Comité Europeo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres de realizar este estudio.

Publicado en 1989 con el título "Las acciones positivas y las coacciones constitucionales y legislativas que pesan sobre su puesta en marcha en los Estados miembros del Consejo de Europa", este estudio de caso 100 páginas saca del análisis del alcance del artículo 4 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, la conclusión que —cito— "desde el momento en que un Estado ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas y no ha emitido reservas en cuanto al artículo 4, apartado 1, tres garantías primordiales han entrado en el derecho interno, a saber:

1. Una discriminación positiva o un tratamiento preferencial acordado a una persona o un grupo de personas de un sexo no constituirá jamás una derogación ilegal al principio general de igualdad de sexos, siempre que se trate de medidas temporales especiales destinadas a acelerar de hecho la igualdad entre los hombres y las mujeres.
2. Estas medidas se deben tomar y seguirse tanto tiempo como los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato no se hayan alcanzado.
3. Estas medidas especiales de acciones positivas deberán ser tomadas por los Estados en sus relaciones con los ciudadanos y ciudadanas, los grupos o las instituciones cada vez que aparezcan como el medio más adecuado para la puesta en marcha de uno de los derechos garantizados por la Convención de las Naciones Unidas y para el cual —según su sistema constitucional de integración de tratados en derecho interno— los Estados habrán seguido su procedimiento nacional de incorporación.

Ilustrando su análisis con la cuestión —tan controvertida todavía en estos momentos— de las "cuotas", Eliane Vogel-Polsky estima "que no solamente las cuotas sobre las listas electorales no podrán ser consideradas ya como contrarias al principio de igualdad política entre los ciudadanos y ciudadanas, sino que las mujeres podrán reclamar la adopción de cuotas basándose en la norma nacional que garantiza la igualdad política entre los sexos, interpretada por el artículo 4, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas".

Asimismo, opina que "en los países que hasta ahora han reconocido la legalidad de las acciones positivas solamente en un campo específico limitado: la formación profesional, los otros campos de igualdad entre los sexos, garantizados nacionalmente, quedan a partir de ahora abiertos a la estrategia de las acciones positivas siempre que estas medidas aparezcan como un medio de realización operacional".

Estos extractos del estudio dan una idea de su importancia para el desarrollo de las acciones positivas. De hecho, parece no ser ajeno a la evolución que se está produciendo en ciertos países en cuanto a la excepción "de inconstitucionalidad" opuesta al principio de acción positiva en forma de cuotas.

Su interés está por otra parte probado por el hecho de haber sido traducido por tres Estados miembros a su lengua nacional, a saber el español, el alemán y el portugués.

El Consejo de Europa se ha empleado en difundirlo ampliamente, y ha sido utilizado como documento de trabajo en la 2ª Conferencia Ministerial Europea sobre la Igualdad entre la Mujeres y los Hombres que tuvo lugar en Viena en 1989 bajo el lema "Estrategias políticas para la realización de la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres".

A petición del Comité Europeo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres ha sido realizado un resumen del estudio.

Añado que en sus conclusiones el Seminario del Consejo de Europa sobre la Democracia Paritaria que he mencionado antes, dice expresamente que "las medidas temporales especiales" (incluyendo las cuotas referidas en el Artículo 4 de la Convención de las Naciones Unidas de 1980) son un instrumento necesario para la construcción de la democracia y que el principio de cuota es legítimo en democracia mientras las desigualdades entre mujeres y hombres subsistan. También se recomienda al Consejo de Europa que estudie este principio. Así pues, a imagen de otras organizaciones internacionales, sobre la cuestión de la igualdad de la mujer y del hombre en particular, el Consejo de Europa puede prestar una útil ayuda a los gobiernos, los medios de comunicación y las personas interesadas para guiarlos en las estrategias a crear, las políticas a seguir o simplemente las medidas a tomar.

En su 3er Plan a medio plazo cubriendo los años 1987-1991, la realización de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres estaba inscrita como objetivo multidisciplinario a conseguir.

Actualmente, una gran reestructuración de sus actividades está en curso. Las opciones no están todavía definitivamente decididas pero la igualdad de la mujer y del hombre, tengo esperanzas, no quedará perdida de vista pues muchas más "acciones positivas" siguen siendo necesarias, y en particular la instauración de "cuotas" para la participación igualitaria de mujeres y hombres en las instancias de decisión y en la vida política con el fin de compensar la alteración hecha a la democracia por los hombres que, como decía Condorcet en 1789, "han violado el principio de la igualdad de los derechos privando tranquilamente a la mitad del género humano de participar en la formación de las leyes".

¿Estamos todavía en el mismo punto en 1990? Es la pregunta que conviene hacer a los hombres políticos que declaran públicamente adherirse a los derechos de la persona humana y se presentan como modelos de "demócratas".

En un momento en el cual Occidente está visto como un recurso para muchos hombres y mujeres del Este de Europa, una se pregunta qué tipo de democracia tenemos para ofrecerles. La verdad es que es una semi-democracia sin las mujeres. El problema es político. Conviene tratarlo a nivel político.

*La acción
positiva en
práctica:
experiencias
sectoriales*

K.C. SOARES

**Organización de los Estados
Americanos. Estados Unidos**

*Cambios
culturales y su
influencia en
el status social
de las mujeres:
experiencias
en la
comunicación*

El mundo se acerca cada día más a una comunidad global debido al acelerado ritmo en que se suceden las transformaciones en nuestras organizaciones sociales y sociedades. Sin embargo, al observar el contexto social de los hemisferios, países y regiones, encontramos tremendos desequilibrios y carencias en casi todos los niveles sociales. Nos hallamos ante una multiplicidad de situaciones —que repercuten en las personas de otros países a la vez que lo hacen en nuestra propia gente e intereses nacionales— y que exigen urgente atención y análisis. El propósito de esta ponencia es comentar algunas de las experiencias pasadas y presentes y alentar intercambios que sirvan de base para la concienciación y el establecimiento de una estrategia común que conduzcan a una acción positiva.

La experiencia de otras personas y países en el proceso de modificación de la sociedad es provechosa para establecer diferencias y similitudes, para aprender a respetar la variedad de procesos de cambio y los elementos de este cambio y poder así trabajar sobre estos en beneficio de nuestras culturas. Aquí se analizarán las condiciones, enfoques metodológicos y procesos utilizados en los programas de cambio social de Latinoamérica y el Caribe y que actualmente se plantean en la Europa del Este.

El concepto básico de las experiencias aquí comentadas es que los modelos históricos y socioculturales de cada grupo humano son el punto de partida y de referencia para un desarrollo basado en la organización social y en la organización de la producción. Esto implica la necesidad de reconocer, respetar y valorar las diferentes culturas tal y como eran antes del colonialismo/colonización. Es de vital importancia que comprendamos los modelos de interacción histórica y socio-cultural; la comunicación verbal y no verbal; las creencias, actitudes y prejuicios, y las normas jerárquicas de las distintas culturas, ya que constituyen la base social de las transformaciones ocurridas durante el proceso de colonización. Las primeras personas colonizadoras —procedentes de Inglaterra, Francia, Portugal y España— utilizaron diferentes estrategias y tácticas en las relaciones con sus colonias. Sin embargo, los grupos humanos, su organización social y la organización de la producción, sufrieron cambios profundos e irreversibles, cuyas consecuencias todavía nos afectan. La mayoría de estos grupos humanos se encuentran en la actualidad muy afectados por las actuaciones neocolonialistas de los países más industrializados del mundo, como Estados Unidos, Europa Occidental y Japón. En el diseño de nuestro programa es también importante tener en cuenta las relaciones actuales de las ex-colonias con las antiguas potencias coloniales y cómo se diferencian estas relaciones con las relaciones establecidas por el nuevo colonialismo.

El entendimiento histórico y socio-cultural se hace necesario para comprender la esencia de las personas y sienta la base para una acción conjunta. Ello requiere que el agente de cambio social "se introduzca" en los grupos sociales, entienda y respete su pasado, sus luchas y su situación actual. También capacita al agente de cambio social y a los grupos sociales para trabajar juntos, para a partir de este contexto, avanzar hacia una nueva realidad basada en el respeto mutuo, participar en la toma de decisiones y la resolución de problemas, repartir responsabilidades y riesgos, y encaminar el trabajo hacia la consecución de mejoras sociales y de una calidad de vida.

2.

Modelo participativo. Hacia iniciativas de compromiso

El trabajo se basa en el reconocimiento de la existencia de cuatro tipos de grupos genéricos que deben estar involucrados en el cambio social, en cualquier organización y sociedad, para lograr un desarrollo auténtico y duradero. Se muestran en el diagrama que aparece a continuación:

DIAGRAMA I

Implicación Participativa-Compromiso

- Provee de Servicios/Productos.
- Sector Público/Sector Privado.
- Desarrollo.
- Directivos y Directivas.
- Compra Servicios/Productos.
- Provee de recursos.

Estos cuatro grupos genéricos están presentes en cualquier realidad social, con organizaciones en el sector privado y público. El éxito de los procesos de cambio social se basa en la implicación de estos cuatro grupos genéricos y en unas relaciones productivas entre ellos. La participación de las y los compradores de servicios/productos es un elemento clave en nuestro enfoque. Son los y las "clientes" de nuestros servicios ya que trabajamos en el sector público y en el privado. Al igual que las publicaciones de la empresa privada hablan del llamado "servicio al cliente", nosotros y nosotras creemos que sólo se pueden realizar transacciones satisfactorias cuando la o el cliente también forma parte activa de este proceso. El mismo enfoque se aplica para el sector público cuyo "cliente" real es normalmente el público en general. Para lograr la continuidad del progreso, el "público" debe estar involucrado como parte activa de los procesos de cambio social —no como simples objetos de éste. Estas relaciones estructurales se muestran en el siguiente esquema:

DIAGRAMA II

- Cargos públicos-empresarios y empresarias.
- Directivos y Directivas.
- Cuadros técnicos.
- Cliente o clienta.

Cliente: puede definirse como cualquiera de los integrantes del entorno externo de la organización: particulares, asociaciones, pueblos, barrios, ciudades, municipios, estados, naciones.

CORRESPONDENCIA DE LOS DIAGRAMAS I Y II:

Cliente o clienta = Compra de servicios/productos.

Cuadros técnicos = Provee de servicios/productos.

Directivos y Directivas = Responsables de: la toma de decisiones, negociación y suministro de tecnología.

Cargos Públicos/Empresariado = Provee de recursos.

Esta forma de entender las relaciones con las organizaciones basada en el cliente —mostrada en el Diagrama II— requiere profundos cambios tanto conceptuales como prácticos en todos los aspectos de la organización y trabajo conjuntos. Pero, sobre todo, el cambio de perspectiva requiere cambios de actitud y de comportamiento en el personal de la organización, para asegurar relaciones efectivas y más positivas entre todos los "elementos" implicados. Para esto se requiere una revisión a fondo y un replanteamiento de todos los aspectos del trabajo conjunto así como una valoración sobre la dinámica de las interrelaciones de todos los grupos que componen el nuevo esquema organizativo. La revisión y replanteamiento incluyen: mayor capacidad para identificar oportunidades y clientes o clientas, planificación estratégica, organización y administración, selección y formación, rediseño de formas y sistemas, calidad de trabajo, mayor sensibilidad hacia las necesidades e intereses de las demás personas, mayor receptividad ante las nuevas ideas y corrientes, mejor comunicación dentro y fuera de la organización, confianza y respeto mutuos, descentralización y centros de responsabilidad, procesos de valoración adecuados, procesos de dinámicas de respuesta tanto entre los directivos y directivas y el personal, como entre clientes y proveedores y procesos de valoración apropiados.

2.1

¿CUÁLES SON LOS CAMBIOS CULTURALES CON LOS QUE TRABAJAMOS?

Nos vemos trabajando con una serie de actitudes y creencias, aptitudes y capacidades que han sido, en muchas ocasiones, "bloqueadas" en la gente debido a siglos/décadas de

ingresos. En esta región los problemas más graves se dan en las áreas rurales porque: a) la mayoría de la población vive en estas zonas; b) la distribución de la tierra aún se basa en grandes latifundios y hay un alto porcentaje de personas sin acceso a ella; y c) existen amplios movimientos de migración interna, que normalmente dejan a la mujer al cuidado y sustento del hogar, y fomentan la emigración de los hombres hacia las ciudades industriales más grandes en busca de un empleo que generalmente no conseguirán. De este modo se complican las condiciones socioeconómicas de todas las personas involucradas.

El Programa se lleva a cabo en el estado de Bahía e implica el desarrollo de esta zona basándose en la participación activa de todas las personas. El área se caracteriza por la gran heterogeneidad del entorno, de las realidades económicas y socioculturales y de las organizaciones sociales. Este Programa representa el primer intento gubernativo para lograr un profundo cambio social.

2.2.2

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA Y PAPEL EMERGENTE DE LA MUJER

Se estima (1990) que la población de la zona cubierta por el programa es de 790.000 personas de las cuales 550.000 (110.000 hogares) pertenecen al sector de la economía sumergida, en un área que cubre más de 30.000 km² repartidos en 28 municipios. Estos 110.000 hogares que se encuentran en el sector irregular están probablemente dirigidos por mujeres, en al menos el 60% de los casos. (No existen aún datos estadísticos fiables). El Programa se ha organizado incluyendo cuatro esferas diferentes:

1. Pública: el gobierno.
2. Internacional: la OAS.
3. Una fundación privada: la Fundación Emilio Odebrecht (FEO), y
4. La comunidad, principalmente pequeños granjeros y granjeras y trabajadores y trabajadoras rurales y quienes habitan en áreas urbanas marginales con sus organizaciones.

El planteamiento de "cuatro socios dinámicos para el progreso" es el motor del proceso de cambio y la característica singular del Programa. Refleja nuestro empeño en corregir los errores de programas anteriores, proporcionando un marco de trabajo y las condiciones que legitiman la acción participativa de quienes toman parte en este esfuerzo social.

La familia/hogar es la base social de las comunidades que toman parte en este Programa. En esta organización social, la mujer desempeña el papel fundamental e integrador. Los datos demográficos muestran que en la mayoría de los casos ella es la cabeza de familia. Además:

- es económicamente activa;
- es socialmente activa;
- es, de hecho, el apoyo fundamental de su familia;
- está empezando a manifestarse como fuerza política real.

Pese a todo esto, las mujeres todavía se encuentran en general en una posición inferior. Sin embargo, de manera específica, están logrando cada vez más influencia en la comunidad, tanto en relación con organizaciones pertenecientes al sector oficial como al sector de la economía sumergida. De hecho, las mujeres son muy activas y están aumentando su actividad en la toma de decisiones, en la organización y asunción de papeles de liderazgo a nivel local e incluso a veces a nivel regional. Pero todavía queda mucho por hacer. Es preciso consolidar la influencia y participación de las mujeres a nivel regional, estatal y nacional así como su participación activa en la vida socioeconómica y política del país.

2.2.3

DISEÑO DEL PROGRAMA

La ejecución del proyecto/programa se lleva a cabo en dos fases. La primera, denominada de "acciones inmediatas", investiga todos los aspectos del medio en el que se realiza y prepara e involucra a las comunidades para una participación activa en la segunda fase. La primera fase es también la fuente principal de orientación para la siguiente y proporciona el marco de referencia para el seguimiento y evaluación del programa. En concreto, las acciones inmediatas toman como punto de partida para la acción social integral unas actividades económicamente productivas a pequeña escala. Sean pequeños artesanos y artesanas, micro-organizaciones o cooperativas, su función es: reunir a la gente, generar ingresos, sentar las bases para una organización social mejor y para iniciativas de educación y salud, y, por último, establecer una masa crítica de personas —trabajando como socios— en un proceso de autoconcienciación que conduce a la autogestión y a una participación plena en la sociedad.

La segunda fase consiste en la intervención sistemática en la organización de la producción a nivel regional. Esta intervención se apoya en los esfuerzos de organización social reali-

zados en la primera fase, que, de hecho, continúa en esta segunda. El proceso de participación, al que ya nos hemos referido como un componente básico, requiere la aparición e identificación de líderes que se conviertan en personas gestoras del programa mientras éste avanza hacia la autogestión, una de sus últimas metas.

Para el reconocimiento de líderes se precisa comprender que el papel emergente de las mujeres las hace partícipes del proceso de gestión.

El Programa mejorará la calidad de vida de los y las habitantes, además de proporcionar medidas positivas para cambiar el ciclo de la economía de subsistencia, reforzando la producción y la organización de los pequeños campesinos y campesinas (organizados o no, en el sector de la economía sumergida). Dicha mejora se consigue dando autoridad a la gente, asegurándole el derecho de propiedad de los procesos que está utilizando para mejorar su vida.

En el Programa hay que destacar las siguientes características innovadoras:

- Participación activa de la comunidad en todo momento en la elaboración de la propuesta de financiación del proyecto y en el planteamiento participativo, desde las fases de negociación hasta la puesta en práctica y evaluación del programa.
- Difusión y promoción de técnicas ecologistas que contemplen el uso y desarrollo de los recursos naturales por parte de los pueblos.
- Promoción de formación de mano de obra (a nivel individual y de la comunidad) para la gestión, conservación y protección del entorno; para capacitarles para la autogestión y lograr un proceso de desarrollo permanente.
- Enseñar a los propios habitantes a levantar planos de las tierras de los municipios cubiertos por el programa.
- Lograr un consenso entre los sectores privado, público e internacional y las comunidades, en cuanto a valores, objetivos y valores operativos avalados por las otras experiencias que han contribuido a mejorar la calidad de vida de las gentes de los sectores más desfavorecidos.
- Utilización directa de la mayoría de los recursos de las comunidades para no cargar los presupuestos de las instituciones como ya ha ocurrido con otros programas.
- Organización social de pequeños granjeros y granjeras del sector de la economía sumergida (organizados o no), como la línea maestra que guíe todas las actividades, desde la preparación de la propuesta de financiación hasta la ejecución del programa, para concienciar a todos los grupos sociales y capacitarles para la autogestión.

SYLVIA MEEHAN

**Directora General de la
Agencia para la Igualdad en el
Trabajo. Dublín, Irlanda.**

*Las políticas
de igualdad de
oportunidades
en materia
educativa en
la CEE:
implantación
y desarrollo*

El Tratado de Roma de 1957 por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea habla de "Provisión Social". El Artículo 119 del Tratado estableció las bases de la política comunitaria en materia de igualdad entre el hombre y la mujer.

En los años 70, la legislación comunitaria sobre política social y la puesta en marcha de un Programa de Acción Social empezaron a dar forma a la política de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en lo referente a empleo, formación profesional, cursos de reciclaje y mejoras en las condiciones de trabajo, incluido el salario.

El objetivo ha sido siempre poner en marcha una política muy completa y de amplia cobertura para lograr resultados prácticos.

El marco legal ha supuesto la abolición de una legislación discriminatoria, pero está claro que no podemos confiar únicamente en la ley para luchar contra las limitaciones y actitudes condicionadas de una sociedad que tradicionalmente ha separado los roles del hombre y la mujer.

Niños y niñas tienen derecho a una educación gratuita en todos los Estados Miembros. La forma y contenido de las asignaturas en los centros de los diversos Estados Miembros pueden ser muy diferentes aunque existen algunas similitudes sorprendentes. Los centros escolares suelen ser instituciones bastante cerradas y conservadoras, y, aunque es un hecho probado que las niñas tienen más éxito en sus estudios, o al menos tanto como los varones, y se puede decir por tanto que cuentan con los medios para lograr las mismas metas que estos, los estudios al respecto indican que aún existen diferencias en el tipo y clase de educación que reciben niños y niñas.

Como consecuencia de esta educación diferente, las niñas acaban teniendo una preparación inferior o inadecuada para el mercado de trabajo, lo cual tiene importantes repercusiones en el papel del hombre y la mujer en el mundo laboral y familiar.

La política en materia de igualdad de oportunidades en la educación para niños y niñas en los Estados Miembros puede analizarse teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Problemática del mercado laboral.
2. La relación cambiante entre los roles del hombre y la mujer en el trabajo remunerado y en el trabajo doméstico/educación de los hijos e hijas.
3. El desfase entre los resultados del proceso educativo y las exigencias del mundo adulto.
4. Papel que desempeñan las escuelas.

Cuando consideramos estos puntos, está claro que el último de ellos, "las escuelas y el papel que desempeñan", es esencial. Las escuelas constituyen un mecanismo colectivo a nues-

tro alcance para poder ir poniendo en marcha las líneas de acción de la política social, ya que es en ellas donde debe ponerse en práctica la teoría.

¿Qué aspectos debe considerar la escuela antes de analizar los métodos para poner en práctica la teoría? Antes de examinar el entorno docente es necesario recordar que ya han existido diferencias en el proceso de socialización de los niños y niñas antes de su incorporación a la escuela; por ejemplo:

- el padre y la madre tienen diferentes expectativas para los hijos que para las hijas;
- existen diferencias en los papeles que desempeñan los chicos y las chicas en el hogar y en la comunidad.

Desgraciadamente, estas diferencias frecuentemente se acentúan en el centro docente porque los profesores y las profesoras también esperan cosas diferentes de los niños y de las niñas y por tanto les tratan de forma distinta en clase. No es de extrañar que estas diferencias se vayan consolidando debido a la disparidad de los papeles que el niño y la niña esperan desempeñar en la vida adulta.

La "manera de tratar al niño y a la niña" dentro de la escuela no ha sido nunca neutral con respecto al sexo, por lo que es necesario que exista un compromiso para lograr una mayor igualdad en los resultados educativos de niños y niñas mediante una intervención activa y positiva.

Los centros docentes que confían en una política formal de "igualdad de oportunidades" tendrán unos resultados limitados. En otras palabras, el eslogan "si no eres parte de la solución, eres parte del problema" debe estar en la mente de todas aquellas personas relacionadas con el sistema educativo: padres y madres, alumnos y alumnas, miembros del Consejo Escolar, personal educativo no docente, administradores y administradoras, directores y directoras y profesorado. Es necesario analizar y revisar el plan de estudios, toda la estructura formal e informal de interacción entre la escuela, el alumnado y las personas adultas.

El marco para la puesta en marcha de las medidas dirigidas a cambiar el "status quo" se fue desarrollando durante la pasada década:

En 1983 la Comisión designó a un grupo de personas expertas cuyo objetivo era la creación de unos programas nacionales integrados dirigidos a diversificar la elección profesional de la mujer. A esto siguió en junio de 1985 una Resolución del Consejo de Ministros de Educación que impulsó un programa de medidas para promover en los Estados Miembros la igualdad de oportunidades para niños y niñas en el sistema educativo. En 1987 la

Comisión publicó una recomendación al respecto sobre la formación profesional de la mujer. Poco después nació IRIS, una red de centros de asesoramiento e información profesional para la mujer.

El Programa de Acción de la Resolución de 1985 incluye los siguientes puntos:

1. Fomentar la concienciación de todas aquellas personas relacionadas con el proceso educativo sobre la urgente necesidad de conseguir la igualdad de oportunidades para niños y niñas.
2. Asegurar que tanto niños como niñas reciben asesoramiento educativo y profesional para que diversifiquen sus preferencias laborales.
3. Abrir la escuela a la vida profesional y al mundo exterior.
4. Mejorar las posibilidades de acceso real de niños y niñas a todas las opciones profesionales, apoyando de manera adecuada a aquellos y aquellas que hayan escogido carreras atípicas.
5. Incluir en los programas de formación y reciclaje del profesorado temas concernientes a la igualdad de oportunidades.
6. Erradicar los estereotipos existentes en libros de texto, material escolar en general, material de apoyo y guías docentes.

Desde la publicación de esta resolución se han emprendido campañas de información en todos los Estados Miembros para que las personas relacionadas con la educación sean conscientes de la situación. Por ejemplo, en la República Federal Alemana, la Conferencia de Ministros y Ministras de Educación de los Länder (Estados federales) de 1986 acordó adoptar dos medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades en lo que concierne a:

- la forma en que se representa al hombre y la mujer en los libros de texto;
- la elección de asignaturas y cursos en enseñanza media por parte de niños y niñas.

Estas dos cuestiones relativas al contenido de los libros de texto y demás material escolar, así como el papel que desempeñan los servicios de orientación para la elección de asignaturas de cara al mundo profesional, han servido de estudio y actuación en todos los Estados Miembros.

La Comisión designó un grupo de trabajo compuesto por diversas personalidades, líderes en la lucha por la igualdad de oportunidades en el campo educativo, quienes identificaron tres aspectos prioritarios:

-
- conseguir que todas las personas relacionadas con el sistema educativo sean conscientes del tema;
 - ofrecer asesoramiento profesional, especialmente dirigido a favorecer la elección de Ciencias y Tecnología;
 - formar al profesorado.

La decisión de centrarse en la tipificación del sexo de escolares que se decantan por los campos científicos y tecnológicos ha sido de gran importancia dentro de la Comunidad. En todos los Estados Miembros se puede comprobar que tras pasar la enseñanza elemental, las niñas frecuentemente prefieren ramas de idiomas y humanidades; los niños normalmente optan por ciencias. Dentro de la formación profesional, las niñas estudian economía doméstica, administración y secretariado. Esto sigue pasando en una época en que el mercado de trabajo ofrece mejores oportunidades a quienes tienen formación científica y técnica. Podemos decir que las asignaturas y cursos que las chicas eligen en la enseñanza media les limita a un reducido número de carreras, muchas de las cuales tienen pocas perspectivas profesionales o están sufriendo algunos cambios debido a los avances tecnológicos.

Las Medidas de Intervención —para poner en marcha la igualdad de oportunidades entre los sexos— que publicó la Comisión en 1985, contienen un consejo muy válido: "si en el futuro la mujer joven ha de jugar un papel igual al del hombre en una economía basada en la tecnología, deberá educarse en un ambiente de "cultura tecnológica" en la escuela y desde una edad muy temprana."

Trabajos de investigación llevados a cabo en diversas partes de la comunidad indican que aunque niños y niñas están influidos por sus familias y otros niños y niñas de su misma edad, lo que ocurre en el entorno docente, dentro de la clase, influye en gran medida en las niñas; en su motivación y confianza en sí mismas, así como los resultados conseguidos por éstas en las disciplinas de Ciencias y Tecnología.

En enero de 1987 se puso en marcha en 10 Estados Miembros un Programa de Investigación, cuyo objetivo era "estimular a las niñas a interesarse y participar en temas científicos y técnicos, y en particular en las nuevas tecnologías de la información (NIT)".

La coordinadora fue Catherine Valabregue y los Estados Miembros designaron a un grupo de personas expertas de cada nación. Las actividades tendrían lugar en dos o más escuelas que contasen con recursos informáticos, y a ser posible, con un vídeo, para utilizarlo con los niños y niñas durante el curso en que tendrían que tomar decisiones críticas para su futuro. A lo largo del año, participaban en las actividades de cada centro dos clases, mientras que

una tercera clase actuaba como grupo de "control", teniendo que rellenar un cuestionario al principio y al final del curso. También rellenaron este cuestionario las dos clases "experimentales" para determinar el efecto de las medidas tomadas.

La forma de aplicación varió de un país a otro. Por ejemplo:

- En Francia el estudio se realizó con 288 escolares (aproximadamente el 50% eran niñas) pertenecientes a 10 clases (de una edad media de 15 años) procedentes de cuatro centros docentes del área de París y sus alrededores.
- En Irlanda el proyecto se desarrolló en cuatro clases de cuatro centros de enseñanza media (dos de ellos exclusivamente de chicas) en Dublín y Shannon. La edad media del alumnado era de 13 a 15 años.
- En Portugal se realizaron las actividades con 6 clases de cuatro centros con un total de 120 escolares en su noveno año de escolarización, con una edad media de 14 a 15 años. La mitad eran niñas.

Un sondeo preliminar demostró que en general, los niños y niñas consideran que tienen igual capacidad para los temas científicos y técnicos, pero que sus intereses en cuanto a asignaturas escolares, y en particular, aquellas que tienen que ver con la elección de una profesión, difieren. Las chicas eligen trabajos que tradicionalmente ha desempeñado la mujer, y en particular, las mujeres de su propia familia, lo que parece demostrar la importancia de los roles tradicionales. Los chicos generalmente eligen carreras técnicas como ingenieros, técnicos o mecánicos, y por tanto, se interesan por temas técnicos o científicos en la escuela, mientras que las niñas tienden a dejar a un lado las matemáticas ya que no las necesitarán para estudiar, por ejemplo, enfermería o puericultura.

Las diferencias se acentúan al elegir las actividades extraescolares: los chicos se dedican a hacer pequeños trabajos o chapuzas, arreglando bicicletas, pintando o haciendo reparaciones eléctricas, mientras que las niñas se dedican a tejer, coser y cocinar.

Las chicas se mostraron interesadas por las nuevas tecnologías, pero mientras que los niños se sentían seguros y prestos a utilizar los lenguajes de programación para usar los ordenadores, las niñas se preocupaban más por comprender el papel de los ordenadores en la sociedad y sus implicaciones sociales en el mundo laboral.

A los chicos les atraía la posibilidad de jugar y divertirse con el ordenador, mientras que las chicas consideraban que este aspecto les distraía del "trabajo real" de la escuela que profesores y profesoras esperan de ellas.

Las actividades se realizaron:

-
- con los alumnos y alumnas;
 - con el profesorado;
 - con los padres y las madres;
 - con profesionales de la orientación y otras personas.

Se dio prioridad a las actividades dirigidas a los y las escolares. En Irlanda se utilizaron diversos programas para que las chicas se familiarizaran con las nuevas tecnologías. Se utilizaron materiales didácticos y ejercicios prácticos de informática, empleando medios audiovisuales para desarrollar las habilidades prácticas y técnicas que normalmente no se fomentan en las niñas.

En la República Federal Alemana los y las expertas intentaron encontrar formas de enseñar más acordes con los intereses de las niñas.

En España, Italia y Portugal se consiguió una mayor sensibilización del profesorado respecto a la situación, lo que repercutió en su relación con los alumnos y alumnas.

Todo el profesorado que participó aprendió mucho acerca del comportamiento de niños y niñas gracias a una serie de técnicas de observación y control de sus intervenciones, y dichas observaciones sirvieron frecuentemente de base para la discusión con los alumnos y alumnas y también con el propio profesorado. En cada grupo se comentaban las actitudes y conductas, lo que hizo que las chicas se sintieran más seguras de sí mismas.

Las actividades incluían también debates sobre la igualdad de oportunidades, más oportunidades laborales para la mujer, y expectativas de chicos y chicas respecto a compartir las responsabilidades familiares y compaginar las obligaciones profesionales con las familiares.

Se utilizaron películas de vídeo, panfletos y actividades de dramatización, para que se concienciaran del estereotipo sexista existente y de las posibilidades de romper estos esquemas.

Las actividades con el profesorado se desarrollaron a diversos niveles: en España se llevaron a cabo cursos de formación con ordenadores, mientras que en Irlanda el profesorado participó en la revisión del programa y en el desarrollo de unidades didácticas y actividades asociadas al mismo.

Se invitó a los padres y a las madres en "días de puertas abiertas" y se les informó sobre el Programa de Acción. Las y los orientadores profesionales fueron invitados a participar en las reuniones informativas y de concienciación del profesorado.

He descrito este programa de acción como ejemplo de la influencia de determinadas políticas, y la forma de ponerlas en práctica para así ofrecer resultados prácticos a nuestro plan y a nuestros grupos de presión. Estoy segura de que la siguiente pregunta que me van a hacer es ¿fue un éxito? Los resultados hasta la fecha son todos positivos, aunque en distinto grado dependiendo de los países, y algunos indicios nos hacen pensar que las intervenciones no han afectado de la misma forma a todas las clases o grupos sociales.

De momento, la Comisión ha evaluado todos los datos pero todavía no los ha publicado. En este sentido, el programa no está completo ya que los resultados no se han difundido como esperábamos, pero confiamos en poder hacerlo muy pronto. Sólo podremos asegurar que el programa ha sido un éxito si sus efectos se dejan sentir a largo plazo, y si el programa se convierte en el objetivo de toda educación, siendo adoptado en todas las escuelas.

Con respecto a Irlanda puedo asegurar que el programa fue un éxito y su valoración ha sido muy positiva. El Ministerio de Educación ha enviado una descripción del programa a todas las escuelas irlandesas y se está poniendo en práctica en 20 centros, además de los cuatro centros piloto del programa original. Se ha concedido gran importancia al papel del profesorado y a su influencia en el desarrollo de la confianza en sí mismas, mérito y competencia de las alumnas.

Otra de las prioridades señalada por el grupo de trabajo es la importancia del profesor o la profesora a la hora de ofrecer a las chicas igualdad de oportunidades en la educación y formación.

La Asociación Europea para la Formación del Profesorado elaboró un programa base para la formación del profesorado sugiriendo una serie de directrices orientadas a la consecución de la igualdad de oportunidades para niños y niñas en la educación.

El documento se encuadra en el contexto de la Resolución del Consejo de Ministros de Educación de la Comunidad Europea que ya he mencionado antes. Tras la publicación del documento en 1987, la Comisión ha apoyado las iniciativas de los Ministerios de Educación de poner en marcha un programa de formación del profesorado enfocado a facilitar la igualdad de oportunidades en los Estados Miembros. En Irlanda hay seis proyectos en marcha y los resultados iniciales son muy positivos. Los cursos de formación del profesorado se dan como parte de su formación profesional y también mediante cursos especiales para profesores y profesoras en ejercicio de enseñanza primaria y media. Los cursos de formación que se imparten a profesores y profesoras en ejercicio incluyen uno especialmente diseñado para profesoras y profesores orientadores, y tanto el profesorado como el

Departamento de Educación están entusiasmados con los resultados obtenidos con los profesores y profesoras y con los alumnos y alumnas.

Mis últimos ejemplos de cómo están llevándose a la práctica las políticas sobre Igualdad de Oportunidades en materia de Educación dentro de la Comunidad Europea también hace referencia a mi país, Irlanda, simplemente porque conozco mejor las iniciativas que allí se han puesto en marcha. Estos ejemplos provienen de uno de los países más pequeños de la Comunidad, donde la actitud hacia la igualdad del hombre y la mujer, y la creciente importancia del papel de la mujer se ven muy afectadas por un nivel de desempleo cada vez mayor, y por la ausencia de medidas sociales de atención al menor y de permisos parentales. Sirvan estos ejemplos para ilustrar que es posible progresar y que vale la pena establecer vínculos de unión, tanto a nivel nacional como internacional, con los Organismos Públicos y con todos aquellos grupos o instituciones cuyos objetivos se centran en la lucha por la igualdad de oportunidades.

He traído algunas copias de un programa de acción y de un documento sobre política para la igualdad de sexos publicado por el Departamento de Educación que se ha distribuido por todas las escuelas del país junto con un atractivo folleto ilustrativo del papel de la mujer en carreras técnicas. Dicho folleto fue publicado por el Irish Committee of the Commission's Network on the Diversification of Vocational Choices for Young and Adult Women. Estas publicaciones han sido pensadas para poner de manifiesto que las medidas de la Resolución del Consejo están poniéndose en práctica.

En esta presentación he dado una visión general de las innovaciones más significativas de la política de igualdad de oportunidades que se han producido en materia de educación en los últimos treinta años. No es necesario decir que no hemos hecho más que empezar y queda mucho por hacer, es preciso realizar investigaciones y estudios, verificarlos y aplicarlos en las diferentes actividades de la sociedad. Todavía estamos demasiado preocupados por la formalización legal de la igualdad de oportunidades y muy lejos de aceptar el hecho de que cualquier plan socioeconómico no será democrático si no tiene en cuenta las necesidades de la mujer.

Hemos de continuar presionando a los Ministros y Ministras de nuestros Gobiernos y a la Comisión para seguir obteniendo su apoyo y continuar progresando.

No hace mucho nos vimos sumidos en una fase de inoperancia, discutiendo los factores de fondo y principios generales del tema. Luego pasamos a discutir las formas y modos de llevar a cabo acciones efectivas sobre el terreno. Ya teníamos los principios y la legislación ge-

neral, pero ¿qué es exactamente lo que había que hacer, y quién debía hacerlo, para poner la teoría en práctica?

Espero que coincidan conmigo en que ya contamos con las suficientes ideas sobre "cómo" llevar a cabo cambios importantes en materia de educación, que es la clave para el progreso de Europa y del mundo.

Ha llegado la hora de que nos demos cuenta de que sabemos cómo cambiar el sistema educativo, y que tenemos derecho a hacerlo. Sabemos que el sistema es el principal responsable de la consolidación de determinadas actitudes y aspiraciones de hombres y mujeres jóvenes, y que la Comunidad Económica Europea, en interés de una economía eficaz y una sociedad justa, no se puede permitir el lujo de limitar las expectativas de la mitad de la población.

A un determinado nivel dentro de la sociedad y dentro de las escuelas, la mujer se da cuenta de que es la coherencia de todo el bagaje de la cultura occidental junto con el hombre. A otro nivel, los contenidos explícitos e implícitos de la educación llevan el mensaje de que la mujer no es un ser autónomo y autosuficiente de la misma forma que el hombre... que las opciones de la mujer están limitadas por su condición biológica. La igualdad de oportunidades en la educación tendrá una base sólida cuando podamos contar con los medios y el apoyo de cada Estado Miembro y de la Comisión para seguir investigando y actuando, y para que la experiencia y las necesidades de la mujer no sean vistas como algo marginal o "un tema de mujeres" sino como parte de una Comunidad que ofrece iguales perspectivas al hombre y a la mujer.

MARIJKE VAN OOSTERZEE
Dutch Mail. Países Bajos

*Modificaciones
de los patrones
culturales de
comportamiento
social y su
incidencia en
las relaciones
de género*

1.

Atraco en una oficina de Correos

Imagínense la siguiente situación:

Una oficina de Correos —yo trabajo en la ventanilla—, un grueso cristal blindado me separa del público. Vendo sellos, recojo paquetes para su envío a otros lugares y me ocupo de abonar los giros postales. Me comunico con las y los clientes a través de un pequeño micrófono colocado en el cristal. Todo está tranquilo.

De repente, dos hombres enmascarados y armados irrumpen en la oficina. Su actitud es amenazadora y están muy tensos. Me exigen el dinero a voz en grito. Me he quedado paralizada y boquiabierta. Mi actitud les pone aún más nerviosos. Toman a una mujer como rehén y aplastan su cara contra la luna de vidrio. Esto, por fin, me hace reaccionar. Empiezo a entregarles el dinero —todo el dinero que puedo encontrar. Estoy temblando de los pies a la cabeza.

1.1

LA SATISFACCIÓN DE HACER UN TRABAJO IMPORTANTE

A continuación, describiré el tipo de trabajo que realizamos en mi Departamento:

Enseñamos a los empleados y empleadas que trabajan en las ventanillas a comportarse correctamente durante un atraco. En las grandes ciudades, los atracos a las oficinas de Correos constituyen un grave problema. Estos atracos suponen una importante pérdida de dinero para la empresa, además del precio que tienen que pagar, en lo que a su salud se refiere, el personal empleado que trabaja en las oficinas.

Normalmente, las cosas suelen ocurrir de la siguiente forma. Un grupo entra y amenaza a los empleados y empleadas. Las personas que trabajan en las ventanillas están protegidas por un cristal blindado y no corren ningún riesgo.

El grupo atracador suele coger a alguno de los clientes y clientas —una mujer o una criatura— como rehén.

Utilizan al rehén para presionar a los empleados y empleadas a fin de que les entreguen el dinero. Nuestra función consiste en enseñar a nuestro personal a reaccionar de forma adecuada ante este tipo de situación utilizando la técnica de la simulación.

Se contratan actores y actrices profesionales para interpretar esta situación en una de nuestras oficinas de Correos. Uno de los objetivos de esta formación es enseñar a conservar la calma durante un atraco. Ayudamos al personal empleado que trabaja cara al público a controlar el miedo y a no ponerse nervioso cuando una persona armada y peligrosa se acerca a la ventanilla, mientras apunta a una mujer con una pistola.

Además de ser interesante, este trabajo es muy importante.

2.

Principales aspectos de mi trabajo

Me imagino que estaréis un poco desconcertadas. ¿Quién es esta mujer? ¿De qué está hablando?

Bueno, os he contado una situación típica del programa de formación de la compañía de Correos de Holanda (Dutch Mail). El Departamento de Formación de la propia empresa lleva a cabo la preparación del personal empleado.

Yo dirijo ese departamento, y una de las actividades que realizamos (el departamento cuenta con una plantilla de 40 instructores e instructoras, especialistas en formación industrial) es organizar simulaciones de situaciones reales para que los empleados y empleadas que trabajan cara al público aprendan a actuar en estos casos.

Para ello contratamos a actores y actrices profesionales, organizamos grabaciones de vídeo, etc.

El propósito de todo esto es ayudar a estas personas que trabajan en las ventanillas a cumplir con su trabajo incluso en las situaciones más extremas.

Deben aprender a:

- mantenerse firmes;
- actuar de forma profesional;
- defenderse.

En definitiva, les enseñamos a no perder la dignidad, ¡algo muy importante tanto para quien trabaja en Correos como para cualquier persona trabajadora en general!

3.

Correos de Holanda y su Departamento de Formación

Me gustaría profundizar un poco en el contexto de nuestro trabajo. La compañía de Correos Holandesa (Dutch Mail) se privatizó hace algunos años. Actualmente está cambiando de rumbo, como un gran petrolero (cuenta con una plantilla de 60.000 personas empleadas). La empresa está pasando de un sistema de trabajo inflexible, lento y burocrático, a otro más flexible, ágil y dinámico, orientado hacia la clientela.

Para que tenga éxito un cambio de esta índole es preciso llevar a cabo un importante cambio cultural en el seno de la empresa.

Todos y todas deberán cambiar su forma de trabajar y el cometido del Departamento de Formación es ayudar a la gente para que éste llegue a hacerse efectivo.

— Además de enseñar a nuestros carteros y carteras a realizar su trabajo, pretendemos hacerles comprender que detrás de las cartas que entregan están unas personas que son nuestros clientes y clientas y que, como tales, deben recibir un buen servicio.

— Lo mismo sucede con los empleados y empleadas que trabajan en las ventanillas de despacho de las oficinas de Correos. La clientela compra sellos o recoge su dinero; nuestro cometido es prestarle este servicio.

Esto no quiere decir que el personal empleado tiene que adoptar una actitud servil ante el cliente o la clienta. Debemos servir a nuestra clientela con la dignidad de una persona profesional entregada a su trabajo.

— También formamos a los directivos y directivas responsables del personal empleado ya que adolecen del mismo problema —deben comprender que su obligación es prestar un determinado servicio al cliente y a la clienta.

Además, preparamos al personal directivo a tener en cuenta los mil detalles del trabajo diario sin olvidar la planificación de cara al futuro.

En esto consiste nuestro trabajo, y por tanto, es preciso que los y las miembros del Departamento de Formación sirvamos de ejemplo en cuanto a profesionalidad y preocupación por el cliente y la clienta. Y debemos mostrarnos contentos al realizar nuestro trabajo.

Es imposible inculcar en la gente una actitud servicial si te aburre hacerlo.

No es fácil, pero muy importante.

No es fácil, pero puede ser divertido.

4.

Contribución de la mujer a esta operación de cambio cultural

Creo que muchas mujeres poseen las aptitudes necesarias para llevar a cabo esta operación de cambio.

¿A qué aptitudes me refiero? Hablaré ahora de tres:

1. Escuchar

Nosotras sabemos escuchar. Nuestras experiencias del movimiento de liberación de la mujer nos han enseñado a escuchar sin dejarnos llevar por lo que oímos.

Es decir, escuchamos, reflexionamos y luego formamos nuestra propia opinión.

2. Cuidar

Somos expertas en el tema, la maternidad y nuestro rol de madres nos ha enseñado todo lo que hay que saber sobre este tema. Es nuestro talón de Aquiles; nos hace vulnerables a la manipulación y a la explotación, pero al mismo tiempo, constituye nuestra principal fuerza, especialmente cuando conseguimos cuidar y comprender a las demás personas sin olvidar de cuidar de nosotras mismas.

3. Intuición

Al estudiar un problema procuramos hacer una recopilación de datos y cifras sobre el mismo. Además de esto, tenemos en cuenta lo que nos dicen nuestros sentimientos: ¿qué sientes en relación con el asunto? Si te dejases llevar por tus sentimientos, ¿qué harías?

Intuición, instinto, olfato, como quiera que se llame, hemos aprendido a utilizarlo y a sacarle partido.

Muchas mujeres poseen estas cualidades.

Si una empresa desea llegar a ser más flexible, dinámica y orientada hacia el cliente y la clienta, necesita a la mujer. Pero...

5.

Si es esto cierto, ¿por qué no hay más mujeres en el mundo de la empresa? ¿Por qué no se nos recibe con los brazos abiertos?, ¿por qué no entran cientos de mujeres en las empresas? El cambio cultural se está produciendo a todos los niveles de la compañía de Correos Holandesa (Dutch Mail): ¿Por qué no nos buscan a nosotras? ¿Por qué no dictamos las condiciones de nuestra incorporación al mundo empresarial?

¿Por qué no es así? Por dos razones:

1. Los hombres que no saben lo que buscan no nos tienen en cuenta.
2. ¿Cómo podemos darles a conocer nuestras posibilidades si ni siquiera nosotras las conocemos?

Quisiera ilustrar estas dos razones con dos ejemplos:

- Cuando yo era estudiante en la universidad (hace aproximadamente 20 años) se contaba una historia sobre un profesor —no recuerdo qué materia aunque se trataba de una de las disciplinas de ciencias con pocas mujeres. Al entrar en el aula para dar su clase, solía decir: "Buenos días, caballeros". Todo el mundo —las mujeres incluidas— contestaban: "Buenos días, profesor". Luego empezaba la clase. Después de algún tiempo, este trato acabó molestando a las mujeres y lo comentaron con sus compañeros. Juntos, acordaron el siguiente plan:

Una mañana, ninguno de los estudiantes hombres acudió a la clase. Sólo fueron las mujeres (minoría).

Cuando el profesor entró en el aula, dejó la maleta en la mesa, sacó los papeles y levantó la cabeza para decir buenos días. Se mostró muy sorprendido y dijo: "¡Qué raro! No hay nadie" y se marchó.

Esto fue el comienzo de una serie de protestas y dio paso a la formación de grupos de acción. Sencillamente nos ignoran y si no nos organizamos, nunca van a tomarnos en serio.

- A mi juicio, la segunda de las dos razones es más preocupante: no conocemos nuestras posibilidades, no sabemos valorarnos.

Somos modestas, demasiado modestas.

En mi departamento necesito mujeres para ocupar cargos de responsabilidad, de coordinación.

Y no las encuentro. Tengo que estar constantemente animando y empujando a todas aquellas mujeres con capacidad. La modestia es una virtud, pero, en mi opinión, puede ser también parecida a la cobardía, evitar el reto y la lucha. Las mujeres se aferran al hecho de estar oprimidas como una especie de seguridad.

Y es que las mujeres tenemos que luchar si queremos abrirnos paso en el mundo del trabajo.

6.

*El reto, mi lucha: no
es fácil pero puede
ser divertida*

Yo juego con los chicos, pero no soy como ellos. Todos mis colegas, menos una, son hombres. La colaboración, el trabajo en conjunto, es un juego y, a ese nivel, los hombres se han acostumbrado a jugar sin mujeres. ¿Cómo se manifiesta esto en el trabajo?

Al principio, no me hacían caso alguno. Me volvían la espalda para hablar entre ellos, sin esperar nada de mí. Sin embargo, cuando me puse a hablar, tranquila pero firme, todo eso cambió.

Debo reconocer que tenía unas ganas terribles de zarandearles y obligarles a que tuvieran que reconocer que yo estaba allí.

Otra cosa:

Me gusta jugar según mis propias reglas.

Me gusta que mi vida privada y mis emociones estén presentes en el trabajo. Mi vida privada influye en mi trabajo de la misma manera que mi trabajo influye en aquélla. Así que cuando tengo problemas en casa, me gusta contarlos a mis colegas, no para resolverlos, sino para que sepan que no tengo buen día y que no puedo rendir al máximo. Pero mientras los hombres no actúen de la misma manera, temo ser catalogada como "la mujer que se pasa la vida hablando de sus problemas".

Pero tal vez pueda convencer a los hombres de que puede resultar divertido jugar según mis reglas.

Debemos recordar que es un juego; tenemos que analizar el juego y participar en él antes de discutir las reglas.

Mientras sigamos siendo una minoría y los hombres no se acostumbren a nuestra participación en el juego, tendremos que seguirles el juego.

7.

¿Cómo lograr que el trabajo sea más divertido?

¿Cómo lograr los buenos puestos, hacer bien nuestro trabajo y divertirnos al mismo tiempo?

No debemos conformarnos con menos.

A mí me ha servido de gran ayuda el compartir y comunicarme con otras mujeres (y con nuestros aliados hombres).

Esta relación de constante comunicación con las demás personas tiene mucho que ver con la consecución de tus metas en el trabajo.

No debemos estar deprimidas por estar atravesando tiempos difíciles.

Lo que yo busco es energía positiva, acción positiva.

Tengo grandes esperanzas en las empleadas que trabajan cara al público en las oficinas de Correos. Y no puedo sino albergar esperanzas para las demás mujeres.

8.

Conclusiones

- Las mujeres podemos contribuir de forma importante al cambio en las empresas. Aportamos las cualidades necesarias y de paso ayudamos a convertir el trabajo en algo agradable, algo personal. Esta es la principal razón de que exista un mayor número de mujeres en los puestos de responsabilidad.
- Pero esto no se consigue tan fácilmente. Tendremos que luchar. Luchar para que nos tengan en cuenta y nos escuchen, para hacer que el trabajo sea más interesante y para poder jugar según nuestras propias reglas.
- Nos necesitamos las unas a las otras para conseguirlo. Esta es la segunda razón de que las mujeres ocupen cargos de más responsabilidad. Sólo sobreviviremos si nos apoyamos las unas a las otras —sólo podremos hacer que el trabajo sea más agradable si nos unimos todas y levantamos nuestras voces al unísono.

La cultura del trabajo puede llegar a dominarnos de forma peligrosa.

Si se meten varios monos en una jaula, colocando en su interior una escalera y en lo alto de ésta un plátano, uno de los monos no tardará en subir la escalera para hacerse con el plátano.

En el momento en que el primer mono emprende la subida, todos los monos serán rociados con agua. Esto se repetirá una y otra vez.

Si uno de los monos de la jaula es sustituido por otro, cuando este último intente subir la escalera para conseguir el plátano, los demás monos se lo impedirán.

Este desistirá en su empeño, aunque no sabe por qué. Cuando del mismo modo van sustituyéndose uno a uno los otros monos, cada uno de ellos aprenderá que no debe subir la escalera. Pero no por el agua, ya que al final, ninguno de los monos habrá pasado por esta experiencia, sino que lo habrán aprendido de los otros monos de la jaula. Cuando ya no quede ninguno de los monos originales, cada uno de ellos sabrá que no puede subir la escalera. Pero ninguno sabrá por qué.

Quiero que todas nosotras intentemos conseguir el plátano —de alguna forma, el plátano representa los puestos de trabajo interesantes— pero sabiendo por qué no podemos subir la escalera para así lograr resolver el problema.

FRANCA FOSSATI

**Directora de la revista
Noidonne. Italia**

*Influencia de
los medios de
comunicación
en la
definición del
rol social de
las mujeres*

A veces pienso, paradójicamente, que una persona directamente implicada en los oficios de la información es quizás la menos indicada para reflexionar sobre "la influencia de los medios de comunicación", más aún si se trata de esa influencia sobre las mujeres. El trabajo de la información supone una entrega total, una invasión completa de la propia existencia, y eso al ritmo cada vez más frenético de las noticias que van cayendo, de las citas, de las interpretaciones; lo que nos lleva a sobrevalorar los medios de comunicación y a las personas que trabajan en ellos.

En Italia, a menudo después de una consulta electoral o un referéndum, profesionales periodistas comprueban cómo los resultados se alejan de sus previsiones, reconociendo así la mala interpretación que han hecho de los signos provenientes de lo social. Quienes son más lucidos constatan entonces que la capacidad de los medios de comunicación para actuar sobre el comportamiento (no sólo electoral) de las personas usuarias reside sobre todo en la afirmación de ideas o de la orientación que ellas mismas se han forjado a lo largo de su vida cotidiana (en el trabajo, la familia, la sociedad, etc.). En este análisis incluiría la prensa escrita, la radio, la televisión, que fotografían la opinión común, la apoyan, la divulgan. Su límite o su falta, si queremos hablar en términos de ética, es que fijan lo que representan, suavizan los claros-oscuros, allanan las contradicciones, anulando el movimiento y, por lo tanto, entienden rara vez las tendencias que, en el momento de la foto, parecen insignificantes y sin interés, pero que están, en realidad, destinadas a convertirse en verdaderas hegemónicas. A esto, podría añadir que, en lo que se refiere a las mujeres, la foto que nos presentan es relativamente borrosa e imprecisa, ya que el ojo detrás del objetivo es principalmente masculino y no "sabe", no "conoce", no "ve" a lo femenino.

Lo que quiero decir en este preámbulo es que quizás habría que reformular el título de esta ponencia y no se trataría ya pues de la "influencia de los medios de comunicación en la definición del papel social de las mujeres" sino de la "influencia de la mutación de los papeles sociales de la mujer sobre los medios de comunicación". Hay que abordar la cuestión bajo este ángulo, si no ¿cómo explicar que un país como Italia, bajo la hegemonía total, al principio de los años 80, de la cultura de la información inspirada por el catolicismo bien pensante y la democracia cristiana, haya podido alcanzar victorias laicas como la del divorcio primero, y luego la del aborto?

Basta pensar que en esas ocasiones, en 1973/74 y luego en 1977/78, incluso las fuerzas laicas de izquierda temieron la reivindicación de las mujeres, llegando incluso a atenuar y moderar el viento enérgico y nuevo de sus propuestas. Únicamente la prensa "femenina" (la de la moda, los sentimientos y la cocina) supieron —hablo de los años 70— captar el cambio que se estaba produciendo y, en cierto modo, registrarlo. Me limito a hablar del aborto y del divorcio, sin hacer referencia a las otras reivindicaciones de las mujeres porque son dos temas que remiten explícitamente a la mutación de las costumbres, a la crisis del papel tradicional de la familia, a la transformación de los valores relativos a la mujer que se identificaba, hasta hace muy poco, como únicamente madre-esposa. Pero, de forma general, los medios de comunicación no se dieron cuenta de lo que había cambiado en las mujeres y no supieron, por lo tanto, representarlo: la mujer de la prensa y de la televisión no se parecía a las verdaderas mujeres. Todavía hoy, sigue sin parecerse a pesar de que las verdaderas mujeres han avanzado en relación con la redefinición de su papel y de su identidad. Pero vayamos por partes.

2.

Años 70: mujeres reales y mujeres sobre el papel

He dicho que en los años 70 las revistas "femeninas" tradicionales supieron acompañar las transformaciones de conciencia de sus lectoras, lo que no hizo la televisión ni la prensa nacional diaria. ¿Cómo ocurrió tal cosa? Primero, creo que esas revistas estaban en comunicación directa con las lectoras, a través de secciones de servicio: las cartas, los consejos jurídicos, médicos, la sección práctica. En segundo lugar, porque las periodistas se veían ellas mismas atrapadas en la oleada de cambio: el gran movimiento antiautoritarismo del 78, el impulso para la igualdad lanzado por la clase obrera, la importancia cada vez más creciente del movimiento feminista. Este había creado, entre otras cosas, sus propios canales de comunicación: boletines, periódicos, panfletos que, a pesar de ser minoritarios, tenían cierta influencia, con la fuerza irrevocable de sus provocaciones y de sus argumentaciones, sobre las trabajadoras de la información.

Recordemos que en esa época, las mujeres superemancipadas sólo representaban un porcentaje muy bajo. Sin embargo, incluso la prensa "femenina" católica no pudo escapar de ese impulso feminista. Los periódicos feministas se politizaron (aunque no en el sentido de partido), se enriquecieron con información y actualidad a la vez que seguían ofreciendo moda y sueños de evasión. En cuanto a la prensa diaria, siguió relegando a las mujeres a la sección de sucesos y habló del feminismo como algo criminal ("son lesbianas y agresivas, son mujeres indignas, sexualmente están demasiado liberadas, son por lo tanto putas", etc.), o también reduciéndolo a un fenómeno de folklore ("mira cómo se visten, cómo viven: auténticas gitanas"). Sin embargo, la inteligencia colectiva que desarrolló ese movimiento de mujeres supo dar la vuelta a esa información oficial y devolverle la imagen de su escándalo y de sus temores. Basta con recordar esos eslóganes: "Tiemblen, tiemblen, las brujas han vuelto", "El útero es mío y yo lo gestiono", "Yo me pertenezco", "Mujer, mujer, mujer, no dejes de luchar, la vida entera tiene que cambiar". Ninguna agencia publicitaria podía haber encontrado eslóganes tan eficaces. El movimiento de mujeres, que ocupó calles y plazas durante muchos años, fue un gigantesco medio de comunicación, capaz de hacer llegar sus mensajes a millones de mujeres y hombres porque resaltaba contradicciones y rupturas ya registradas en la experiencia de esos millones de mujeres y hombres. La televisión del Estado (el boom de las televisiones privadas todavía no había aparecido, se manifestaría en los años 80), era la más hermética. Mientras en la prensa "femenina" se hablaba tranqui-

lamente del divorcio y del aborto, una cantante como Mina era apartada de la pantalla por haber tenido un hijo con un hombre que no era su marido. Dentro de ese paisaje, una revista jugó un papel particular, se trata de "Noidonne", que dirijo en la actualidad. Hablaré de ella más adelante.

Y para volver al título de mi intervención, podría afirmar que, en los años 70, los grandes medios de comunicación tuvieron muy poca influencia sobre el papel social de la mujer, todo lo contrario de lo ocurrido con el movimiento feminista que tuvo una gran influencia y que fue la señal y el producto de una modificación estructural de la sociedad italiana.

3.

Años 80: feminismo de rito y feminismo real

¿Pero qué ocurre en los años 80? Los procesos son largos y contradictorios y por lo tanto, por necesidad, sólo presentaré algunos aspectos de los mismos, aún sabiendo que es difícil reconstruir recorridos sin tener en cuenta sus contextos sociopolíticos.

Estamos en los años en que algunas grandes ideas surgidas del movimiento feminista sedimentan en las instituciones, las asociaciones, los partidos. Se convierten también en rituales en homenaje a la igualdad de sexos. La Presidencia del Consejo socialista (1983-1987) abre sus puertas a la política de la igualdad de oportunidades. La entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo (las amas de casa toman conciencia de sí mismas como paradas) colocó en el centro de atención de la mujer el problema de la carrera, luego el del poder. Los partidos se dotan, cada uno a su manera, de una política de mujeres, a menudo más recitada que aplicada. El movimiento feminista se articula en mil corrientes, multiplica las referencias, se ejercita en la actualidad cultural, incluso en la búsqueda filosófica. Para la mayoría de los medios de comunicación es un retroceso del movimiento, ya que las mujeres ya no se muestran unitarias en la calle. En la prensa aparecen nuevos estereotipos: la mujer sale en la crónica de sucesos sólo cuando hace carrera o cuando es violada —subrayamos de paso que en favor de un nuevo procedimiento en caso de violación se realizó la última campaña nacional del movimiento feminista. Las encuestas sobre el comportamiento sexual de los italianos, pero sobre todo de las italianas, se multiplican afirmando todo tipo de cosas y lo contrario: ¿La mujer se ha vuelto frígida? o también al revés, la mujer está hambrienta de sexo pero el hombre prefiere la esposa a la amante. En tela de fondo de esos discursos, miedos no declarados del tipo "el crecimiento demográfico es casi nulo, la mujer que trabaja (por lo menos según la opinión pública) no cuida de las criaturas o no quiere tenerlas". Se habla de las mujeres en los periódicos, sí, pero por desgracia en esos términos.

El metódico trabajo cultural de las mujeres no se tiene en cuenta, los principales medios de comunicación no se dan cuenta de que existe toda una clase de mujeres expertas en numerosos terrenos, capaces de expresar su punto de vista sobre el mundo. A veces, en la radio, sus voces consiguen infiltrarse, pocas veces y de forma irregular, intervienen en los periódicos pero nunca atraviesan el muro de la televisión. El número de periodistas, de programadoras de radio-televisión aumenta pero se ven rápidamente tragadas por el tono neutro del

órgano de información, se ven inmovilizadas. Así, las que en cierto modo quieren hacer algo para la causa de las mujeres son las primeras en dejarse atrapar en esa oprimiente estructura. A su vez, van a entrar en la crónica de las mujeres violadas y desesperadas. La mujer vencedora es la que, como decía antes, hace carrera, la mujer que sabe comportarse como un hombre, mejor aún, que es un hombre. Y triunfa así el mito del andrógino. Pero es un mito duro, difícil. La prensa "femenina" de repente se encabrita, abandona su compromiso y vuelve al lujo. Aunque no como en los años 50. Exalta modelos de largas piernas y mirada decidida, propone un arquetipo de seducción laica y emancipada. La mujer tiene que compensar con un encanto moderno su emancipación en solitario. A pesar de todo, el número de mujeres que leen ha aumentado considerablemente: la revista "femenina" no asume ya completamente las necesidades de información y evasión de las mujeres. Cada vez son más numerosas las mujeres que leen un diario y las que leen por lo menos un semanario de política y de actualidad; las revistas "femeninas" deben, pues, redimensionar sus ambiciones y saber identificar la composición del público, aunque sólo sea para ofrecerse mejor seleccionando su clientela en la publicidad. Las revistas, y en primer lugar las revistas "femeninas", se transforman en grandes depósitos de publicidad, de forma abierta u oculta. Por oculta me refiero a la publicidad escondida entre los pliegues de texto, muy utilizada por las agencias que desean vender productos o servicios.

Extrañamente, mientras que las mujeres han iniciado una irreversible marcha hacia la emancipación, asumen sin cesar cada vez más procesos de responsabilidad (de forma todavía limitada si nos referimos a las mujeres en su globalidad y su alto nivel de escolarización). La publicidad, sin embargo, vuelve a proponer figuras de mujeres seductoras, llenas de glamour, a años luz de la madre-esposa de los años 50 y 60, pero igual de alejada de la mujer real, hundida bajo el peso de su doble tarea dentro de la familia y de su vida profesional y social. Por su parte, la televisión que ya no es ese aparato de estado dividido en tres partes repartidas entre los partidos políticos, pero que se ha enriquecido con numerosas antenas privadas que alcanzan la cuota más elevada de publicidad, invade el hogar y la vida de la mayoría de la población.

4.

TV: la gran protagonista "femenina"

En un coloquio que tuvo lugar el invierno pasado en Roma, la televisión se definió de forma irónica y pertinente como "una gran revista femenina pensada por los hombres". La Tele, en efecto, se dirige principalmente a las mujeres, está repleta de mujeres, pero sus figuras clave siguen siendo los hombres. Las mujeres en Italia representan el 52% de la población y el 58% de la audiencia radiotelevisiva, pero son casi exclusivamente hombres los que hablan de política, de actualidad y de cultura, los principales "anchorman" (esta expresión no es fruto del azar) y los presentadores de programas de entretenimiento siguen siendo hombres. La mujer en los espectáculos de entretenimiento es una "vamp" y posee la característica más o menos acentuada de objeto sexual. En el contenido de los programas es mujer de su casa y madre, en la información es electora. En efecto, se acaba a penas de descubrir que las mujeres representan la mayoría de los electores y electoras, mientras que se ven reducidas a un porcentaje inferior al 10% de las personas electas, y en muchos organismos este porcentaje es todavía más bajo. Durante la última campaña electoral para la formación del nuevo Parlamento nacional (estamos ya en 1987) algunos partidos, sobre todo el partido comunista, han planteado de forma enérgica la cuestión de la representación de las mujeres, aumentando las candidaturas de mujeres y actuando para que el número de electas creciera. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades (organismo privado de todo presupuesto y todo poder, salvo el de la consulta), instituido por la Presidencia del Consejo, ha lanzado una campaña bajo el lema de "vota donne", "vota mujer"; el partido comunista ha hablado de reequilibrio de la representación de las mujeres y, entre las feministas, un encarnado debate sobre la distinción entre "representación de género" y "representación de feminismo" se ha desatado. De todo ello aparecen muy pocas cosas en los medios de comunicación, salvo algunas llamadas genéricas a la mujer electora, pero lo más grave es que cuando realmente las mujeres son elegidas, se ven automáticamente barridas de la escena mediática. Sólo muy pocas veces se ven invitadas a participar en los debates, no hay nadie para seguir su actividad política, ni para ofrecer a las electoras la posibilidad de comprobar su voto. Se podría explicar este fenómeno por la distribución política: la mayoría de las mujeres elegidas pertenecen, en efecto, al principal partido de la oposición: el

PCI. Pero esta interpretación no se sostiene dado que incluso la antena gobernada por hombres cercanos a la oposición concede muy poco espacio a esas mujeres. En cuanto a la prensa diaria, las políticas brillan prácticamente por su ausencia.

Mientras tanto, a lo largo de un día de tele, se multiplican ofertas de otro tipo dirigidas a las mujeres: así seriales de ópera y telenovelas son muy apreciados por éstas, aunque suenan como falsas respuestas a sus verdaderas exigencias. Intentemos reconstruir, por ejemplo, un día tipo en horas de escucha por parte de la mujer que vive en el hogar y llegamos fácilmente al esquema siguiente:

09,30 h.	GENERAL HOSPITAL	Cannale 5	serial de ópera
11,00 h.	PASSIONI	Rai uno	" (producción italiana)
11,15 h.	DESTINI	Rai tre	"
12,00 h.	DOPPI IMBROGLI	TMC	telenovela
13,30 h.	QUANDO SI AMA	Rai due	serial de ópera
13,30 h.	SENTIERI	Rete 4	"
14,30 h.	LA VALLE DEI PINI	Rete 4	"
14,30 h.	MARÍA	Odeon	telenovela
15,30 h.	COSI GIRA IL MONDO	Rete 4	serial de ópera
15,30 h.	AMORE PROIBITO	Odeon	telefilm
16,30 h.	ASPETTANDO IL DOMANI	Rete 4	serial de ópera
17,00 h.	FEBRE D'AMORE	Rete 4	"
17,00 h.	DESTINI	Rai tre	"

Sin embargo, este análisis de la relación (o no relación) entre televisión y papel social de la mujer corre el riesgo de ser demasiado reductor, incluso ingenuo. En efecto, por razones que se deben en parte al azar y al mercado (en Italia se compran muchísimos productos televisivos del extranjero, sobre todo de Estados Unidos), la televisión ofrece un cóctel contradictorio de figuras de mujeres. Hemos tenido ya derecho a presenciar la "vamp", el ama de casa, la mujer policía, la abogada y la mujer ejecutiva de los telefilms y películas americanos, pero también la "single", la enseñante comprometida en la lucha contra el racismo de algunas series. La más reciente de estas protagonistas, informada sexualmente, recurre a la anticoncepción y utiliza preservativos, haciendo de paso publicidad de estos (finalmente, tí-

midamente y después de numerosas polémicas, también han llegado a nuestro país las campañas antisida).

A esta lista podemos añadir las muy agradables presentadoras (boom reciente) del telediario. Más recientemente aún, "la señora de la calle" que se pelea, en los nuevos programas de la televerdad, con su marido, sacando en directo todos sus trapos sucios domésticos. En resumen, la telespectadora tiene donde elegir, dado que los estereotipos con los que poder indentificarse son muy numerosos, tan numerosos como los modelos y los papeles por los que la mujer de hoy puede optar en su vida. En fin, casi falta todavía, como ya lo he subrayado, la mujer realmente influyente, la mujer de opinión, la filósofa, mujeres que, sin embargo, están cada vez más presentes en la sociedad italiana. Se aborda también muy tímidamente el problema de la segregación que afecta a la mayoría de las mujeres en las profesiones menores, así como las dolorosas contradicciones con las que deben de enfrentarse entre su vida y su tiempo de trabajo, entre sus ganas de vencer y de hacer carrera y sus obligaciones (incluso placeres) familiares.

Por el contrario, los estereotipos que la televisión ofrece a los hombres son mucho más monótonos: los hombres de poder (en el terreno político, económico, cultural, etc.) y los hombres de deporte: formando un sólo bloque, agresivos, autoritarios, encerrados en la coherencia viril de arquetipos de los más clásicos y los más superados que puedan existir.

La experiencia de "Noidonne"

Creada al final de la guerra por mujeres del movimiento antifascista, comunistas y socialistas, "Noidonne" es, hasta el final de los años 70, el órgano de la UDI (Unión de las Mujeres Italianas), la gran asociación de las mujeres de izquierda que acompaña, por separado, al partido comunista. Periódico popular de gran tirada, quiere en los años 50 implantarse como referencia alternativa a la revista católica "Famiglia cristiane". Incluso "Noidonne" en esa época es a la vez un periódico para las mujeres y para las familias, considerando indestructible la relación mujer/familia, a pesar de que en los años posteriores presenta un punto de vista radicalmente más feminista e introduce gradualmente, al lado de temas clásicos de emancipación, nuevas temáticas antiautoritaristas y liberadoras. Junto con las grandes batallas en defensa de las guarderías, el trabajo, la paz, se empieza a hablar de relación de pareja, de sexualidad, de anticoncepción. Pero habrá que esperar al año 1988 para que una encuesta como la de "los machos de izquierdas" pudiera ser publicada, desvelando, así, la naturaleza opresiva de la relación de las mujeres con sus compañeros de lucha. Una encuesta que fue un escándalo, mientras ideas tan escandalosas circulaban en el movimiento estudiantil, pero tales discursos estaban reservados a las clases cultas. A nivel popular, la idea de que hombres y mujeres debían estar unidos contra la patronal era dominante y cualquier reflexión que penetraba las diferentes clases sobre la contradicción hombre-mujer estaba condenada, con suerte calificada de "pequeño-burguesa". Al comienzo de los años 80, el proceso de transformación de la UDI, asociación de mujeres de masa organizada según la jerarquía de los partidos de izquierdas, en libre asociación feminista, se ha realizado ya casi completamente. El periódico "Noidonne" ya no es el órgano de una asociación cualquiera, sino una revista autónoma (a pesar de seguir siendo propiedad de la UDI), muy implicada en el debate feminista. Una transformación que no es indolora y que provoca una especie de transformación genética del periódico: ya no instrumento pedagógico de propaganda, sino lugar de relación entre mujeres, de confrontación de experiencias, de experimentación de un periodismo feminista autónomo. Ya no es, pues, un periódico popular, sino un periódico dirigido a una clase, sin restricción alguna, de mujeres cultas y politizadas, fundamentalmente feministas. La economía del periódico cambia también, enmarcada en una cooperativa nacida en 1968, ha vivido un cierto bienestar debido a su amplia difusión y al apoyo del partido comunista. Su afirmación de autonomía, la crisis de la

militancia tradicional y la caída lógica del tipo de lectores y lectoras hace que el periódico atraviese grandes dificultades. Y el porvenir es más bien incierto, si hacemos referencia al proceso de concentración en curso que prevé la absorción de la publicación por algún gran trust.

"Noidonne" tiene, pues, que recuperar su legitimidad en el mercado, ser capaz de convertirse en instrumento para todas las mujeres que piensan y actúan de forma no tradicional, y debe conquistar una fracción del mercado publicitario. Además, la revista tiene que convertirse en uno de los lugares privilegiados y cualificados de la profesionalidad periodística de mujeres, a pesar de no poder ofrecer retribuciones competitivas, fuera incluso de las normas de mercado. El trabajo de estos últimos años ha girado en torno a estos objetivos: los buenos resultados. Creo que ya nadie en Italia podrá negar el hecho de que "Noidonne" se ha convertido en una revista autónoma, fuera de todo sometimiento a cualquier partido político, aunque forma parte de una amplia cultura de izquierdas.

En resumen, un periódico capaz de dirigirse a todas las mujeres que quieran medirse con los problemas de su identidad de mujer, sin elegir nunca con sectarismo una u otra de las numerosas hipótesis que alberga el movimiento feminista. Un periódico agradable que, a pesar de la pobreza de sus medios, consigue mantenerse en buena posición en los quioscos, y está orgulloso de poder contar con 10.000 abonadas. Debido a su ambición de encontrarse en la bisagra entre un mundo de mujeres políticamente comprometidas y las que demuestran un interés hacia la cuestión feminista, "Noidonne" consigue cierta influencia sobre los demás medios de comunicación, sugiriéndoles temas, argumentos, personajes, ofreciéndose como "una agencia de informaciones sobre el mundo de la mujer". Mientras tanto, los elevados costes de producción y la feroz competencia de los grandes "holdings" editoriales, que acaparan el mercado publicitario, hacen cada vez más difícil la existencia de la revista. ¿Podrá una cooperativa editorial como la nuestra sobrevivir y conservar su libertad? Es la apuesta que nos hemos fijado y que estamos viviendo. Sin duda, dotándose de medios autónomos, la comunidad de mujeres podrá imponer una información variada, capaz de representarla y de dar a conocer sus transformaciones.

JANE MARDELL

**El Politécnico de Sheffield.
Gran Bretaña**

*Iniciativas
educativas para
promover la
incorporación de
las mujeres a
las nuevas
tecnologías*

Introducción

1.

El Grupo de Trabajo para la Participación de la Mujer en la Tecnología del Politécnico de Sheffield, agrupación que presido, fue fundado al objeto de fomentar la participación de la mujer y de las jóvenes en la tecnología. Creado en el otoño de 1986 por la entonces denominada Facultad de Tecnología, el Grupo surge como respuesta al paulatino descenso del índice de mujeres matriculadas en informática, y al bajo número de solicitudes de mujeres en los cursos de la Facultad. En aquella época, los departamentos de la Facultad eran los siguientes:

- Física Aplicada.
- Ciencias Biomédicas.
- Química.
- Informática.
- Ingeniería Eléctrica y Electrónica.
- Matemáticas.
- Ingeniería Mecánica e Ingeniería de Producción.
- Ingeniería de Metales y Materiales.

Recientemente, los departamentos se han reestructurado, dando lugar, a partir del 1 de abril de 1990, a cuatro Escuelas Superiores:

- Ciencias.
- Informática y Gestión.
- Ingeniería Informática.
- Ingeniería.

En estas listas se ve claramente que la palabra "tecnología", tal y como se usa en este trabajo, se refiere específicamente a las disciplinas académicas de ciencias, ingeniería e informática. Sin embargo, me hago cargo de que este término ha sido objeto de gran controversia, y trataré sobre esto en mi ponencia.

En este trabajo quisiera citar algunas de las iniciativas del Grupo de Trabajo para fomentar la participación en la tecnología —especialmente unas jornadas para chicas de 13 años de edad. Estas iniciativas se presentan dentro del contexto de la investigación actual sobre el tema de la mujer en relación con la ciencia y la tecnología, aunque hablaré también de algunos de los problemas específicos de nuestro centro que el Grupo quisiera ver resueltos, y de los obstáculos que a menudo encontramos en nuestra tarea.

2.

¿Por qué es preciso fomentar la participación de las jóvenes y las mujeres en la tecnología?

Para mí, la cuestión de si se debe o no animar a las jóvenes y a las mujeres a participar en la tecnología no tiene nada de trivial. Siento rechazo tanto a nivel personal como político hacia buena parte de los sistemas de valores perpetrados por las carreras "tecnológicas" ofrecidas en nuestro centro. Es interesante la conclusión a la que llega Boel Berne (1983) (citada en la obra "Machinery of Dominance" de Cynthia Cockburn) de que la mujer debe "luchar por la democratización y contra el corporativismo de las profesiones técnicas y por una tecnología más humana basada en la visión femenina de un mundo mejor", en vez de luchar por convertirse en profesional de la ingeniería o de la técnica. Sin embargo, una vez reconocida la estrecha relación existente entre tecnología y poder (Cockburn, 1985), parece evidente que si hemos de lograr ese cambio en la naturaleza y función de la tecnología, será preciso realizarlo desde dentro y en paralelo con quienes trabajan a favor del cambio desde fuera.

De todas formas, esta vía tiene sus riesgos. Al plantear la relación existente entre tecnología, poder y clases dominantes, Cockburn (1985) se pregunta cómo puede la mujer participar en ello sin convertirse en un "hombre" y sin contribuir a la explotación. Por su parte, Jane Elliot y Chris Powel (1987) señalan que si centramos la atención en las jóvenes y la ciencia estaremos legitimando el status de la ciencia y la tecnología, creando al mismo tiempo falsas expectativas en cuanto a la influencia que los estudios científicos y tecnológicos pueden tener a la hora de cambiar la situación de la mujer en nuestra sociedad.

El Grupo de Trabajo reconoce el conflicto existente entre, por una parte, la necesidad de proporcionar a las jóvenes un marco más amplio de experiencias para que conozcan las posibilidades de la tecnología antes de tomar decisiones en este sentido, y por otra, la posibilidad de engañarles en cuanto a la realidad de las carreras técnicas y a las perspectivas que tendrán si deciden optar por ellas. No obstante, creemos que es necesario fomentar la participación, y lo que pretendo hacer a continuación es examinar algunos de los argumentos que se utilizan para explicar la falta de participación de la mujer en muchos de los cursos técnicos y de ciencias ofrecidos en la enseñanza superior.

3.

Falta de participación: ¿de qué grupos y en qué grupos?

En Gran Bretaña, muchos de los cursos sobre tecnología en la enseñanza superior, y sobre todo en los politécnicos, no son una continuación de las materias estudiadas en el colegio. Sin embargo, las ciencias y las matemáticas se consideran requisitos previos a la matriculación en muchos de estos cursos, y existen numerosos estudios sobre la participación y rendimiento escolar de las jóvenes en estas dos áreas. Pero lo que con frecuencia se pasa por alto en muchos de estos estudios es el hecho de que la "clase social" influye casi tanto como el "género" en las aspiraciones y en la elección del tema de estudio.

En el Reino Unido, el índice de escolaridad a nivel de educación superior es relativamente bajo. La enseñanza obligatoria termina a los 16 años. Aunque en los últimos años las presiones económicas para que los y las jóvenes continúen estudiando después de los 16 años han sido muy fuertes, la proporción de jóvenes que prosigue sus estudios y pasa a la enseñanza superior es inferior al 30%. Sólo un 15% acaba matriculándose en la universidad o politécnico a los 18 y más años. Los politécnicos no disponen de datos sobre la clase social a la que pertenecen sus alumnos y alumnas, pero las universidades sí. Según estos datos, el número de universitarios y universitarias pertenecientes a la clase obrera es muy reducido, y es bastante improbable que su número sea superior en los politécnicos. Por tanto, tras la cuestión de "fomentar la participación de las mujeres en la tecnología" se oculta otro problema igualmente complejo e importante, el de "fomentar la participación de las jóvenes de la clase obrera en la enseñanza superior".

Valerie Walkerdine (1989) plantea otro problema relacionado con los anteriores. Según esta autora, se tiende con demasiada frecuencia a creer que la ausencia de mujeres en las carreras y profesiones técnicas significa que las chicas en general no rinden en matemáticas y ciencias. Esta "falta de aptitud" se considera un hecho —a pesar de que las pruebas demuestran lo contrario— y conduce a la situación de déficit de mujeres en estas áreas y a la adopción de una serie de medidas para remediarla. Se olvida por completo el hecho de que los que optan por estas carreras o profesiones son tan sólo una pequeñísima parte de la población y no la población en general, y que se están tratando de encontrar soluciones generales para lo que es en realidad un "problema" muy específico.

Hay dos cuestiones, por tanto, que habría que señalar aquí: en primer lugar, es preciso examinar la categoría social de las "chicas"; y en segundo lugar, habría que ser muy cautelosos al interpretar la falta de mujeres en determinados sectores elitistas de nuestra sociedad por las implicaciones que esto podría tener para las chicas en general.

Teniendo en cuenta estos dos puntos, examinemos ahora la situación de las jóvenes dentro del sistema escolar en el Reino Unido.

Aspiraciones y experiencias escolares de las chicas

Hasta mediados de los años 70, en el sistema educativo en Gran Bretaña, las jóvenes no tenían casi ninguna probabilidad de matricularse en asignaturas como dibujo técnico, carpintería y metalistería, y muy pocas llegaban a matricularse en física. Desde entonces, la legislación sobre la igualdad de oportunidades ha puesto los medios para que todas las niñas y jóvenes puedan tener acceso a estas asignaturas, y por otro lado, las asignaturas tradicionalmente "masculinas" como dibujo técnico, carpintería y metalistería se han ampliado, convirtiéndose en "Diseño Industrial y Tecnología" (aunque hay que admitir que las connotaciones masculinas han desaparecido sólo en parte). El nuevo Plan de Estudios Nacional, que está siendo puesto en marcha en los colegios británicos, incluye el área de "diseño y tecnología", que engloba no sólo las materias mencionadas, sino otras asignaturas tales como economía doméstica y artes gráficas. Se presta especial atención al diseño como proceso en lugar de centrarse en los contextos específicos donde se aplica. Se espera que con la puesta en marcha del nuevo plan de estudios aumente el número de jóvenes que estudia "tecnología" hasta un nivel superior, y que estas jóvenes tendrán la oportunidad de conocerla aplicada en muy diversos contextos. Con esta formación, las alumnas estarán mejor preparadas para seguir cualquier curso relacionado con la tecnología a nivel superior.

La puesta en marcha del nuevo plan de estudios tardará todavía algunos años. Mientras tanto, las únicas asignaturas obligatorias en el Reino Unido antes de los 16 años son las matemáticas y la lengua inglesa. Entre los 13 y 14 años de edad, el alumno y la alumna deberán elegir las otras asignaturas que van a estudiar hasta los exámenes de fin de bachillerato (antes los "O-level" y "CSE", y ahora denominados "GCSE"). Es sorprendente lo difícil que resulta encontrar datos sobre los y las jóvenes que se presentan a dichos exámenes, pero al comprobar los alumnos y alumnas que se presentaron a estos exámenes en 1980, observamos que las chicas evitan las ciencias y las asignaturas técnicas a excepción de la biología. Queda por ver qué efecto tendrán a largo plazo los cambios introducidos en el plan de estudios y en el sistema de exámenes. Aunque dentro del nuevo plan será posible optar por un curso de ciencias que ocupa el 12,5% del tiempo del programa de estudios o

por otro del 25% (éste último era el inicialmente propuesto), por lo que parece bastante probable que las diferencias de género persistirán.

Sea cual sea el futuro resultado del plan, la tendencia de las chicas a evitar las ciencias es indiscutible. El porqué de esto así como sus posibles causas, son mucho más discutibles. En cierta medida, estas cuestiones no se pueden abordar sin analizar otro problema mucho más general: un gran número de alumnos y alumnas considera irrelevante su experiencia escolar. Pero este asunto me desvía del tema central de mi trabajo. Como he indicado anteriormente, estos problemas tienen distintos aspectos según la procedencia social, e incluso cultural, de la chica en cuestión.

Las investigaciones de Janet Holland (1987) sobre las aspiraciones de los y las jóvenes confirman que las chicas de clase media desean seguir estudios superiores y llegar a ser profesionales. Creen en la meritocracia y la igualdad de oportunidades —aunque no tardarán en desengañarse al descubrir la realidad. En la muestra tomada por Holland, dos tercios de las chicas de clase trabajadora esperaba conseguir algún empleo de los comúnmente considerados "trabajos femeninos no manuales", mientras que sólo un tercio de las chicas de clase media aspiraba a este tipo de trabajo. Sin embargo, Holland subraya que, en el caso de las chicas de clase trabajadora, este tipo de trabajo representa un nivel laboral más alto que el de sus padres y madres. Por otra parte, las chicas de clase trabajadora mostraban una mayor tendencia a anticipar obstáculos en la consecución de sus objetivos, y a atribuirlos a sus propias deficiencias en lugar de a factores políticos y económicos. Aunque el 25% de las jóvenes de la muestra aspiraba conseguir uno de los empleos no manuales tradicionalmente considerados prerrogativa de los hombres, sólo la mitad de ellas esperaba realmente lograrlo.

Si aceptamos el argumento de que la selección de materias hecha por los alumnos y alumnas refleja, en parte, su idea de la importancia de las mismas para su futuro, es poco probable que las aspiraciones de las chicas que acabo de describir les impulsen a elegir ciencias y tecnología. El problema se complica aún más, en mi opinión, debido al hecho de que se promociona la selección de determinadas asignaturas basándose en sus salidas laborales. Los jóvenes no suelen sentirse atraídos por asignaturas como geografía o puericultura debido a sus escasas salidas en el mercado de trabajo, aunque algunas chicas sí las consideran importantes para su futuro. Las asignaturas que se promueven y se consideran de "primer orden" son precisamente aquellas que han sido tradicionalmente importantes para las carreras "masculinas" —matemáticas, física e informática. El resultado es que estas dis-

ciplinas no suelen considerarse asignaturas que merezcan ser estudiadas por su propio interés intrínseco. Y sin embargo, si examinamos las disciplinas seleccionadas por las chicas a las edades de 14, 16 y 18 años, vemos que éstas optan por asignaturas sin relevancia "laboral" aparente. Esto parecería indicar que las chicas eligen sus asignaturas por razones menos instrumentales que el simple deseo de mejorar sus posibilidades laborales en el futuro. En mis propias investigaciones sobre personas adultas que vuelven a los estudios después de unos años de ausencia, las razones aducidas para elegir una asignatura como matemáticas parecen ser distintas según el sexo: las mujeres dan razones de tipo personal ("quería demostrarme a mí misma que era capaz de lograrlo") mientras que los hombres hablan de "mejorar sus perspectivas laborales".

En definitiva, cualquier intento de explicar la elección de temas únicamente desde la perspectiva de mejorar las posibilidades laborales está destinado al fracaso, puesto que se ignoran otros muchos factores que inciden en la selección. Además, es preciso reconocer que la palabra "elección" o "selección" resulta engañosa, ya que es frecuente en la práctica tener que optar por el mal menor.

Otros factores que influyen pueden ser la presión de los y las compañeras, la selección de los amigos y las amigas, los deseos y expectativas del profesorado y la familia, y las experiencias previas en determinadas materias. Además de la imagen que puede tener la asignatura como típicamente "masculina" o "femenina", existen otros grupos de "áreas afines" que, en el caso de los temas tecnológicos, probablemente incluirán a las matemáticas. Celia Hoyles (1989) explica que al realizar las pruebas de admisión de nuevos alumnos y alumnas en los solicitadísimos cursos de informática, los colegios tenían muy en cuenta la "habilidad" del alumno y la alumna en matemáticas, a pesar de que tal "habilidad" no era considerada necesaria. Semejante utilización de las matemáticas es negativa para la mujer. El papel de filtro de las matemáticas ha sido muy comentado (Hacker 1983, 1989; Burton 1990), pero merece tenerse en cuenta el trabajo de Walkerdine et al. (1989) citado anteriormente, que centra el debate en la importancia de la valoración del profesorado sobre el rendimiento de las chicas en matemáticas en lugar de centrarlo en el propio rendimiento de éstas.

Al analizar las actitudes de los profesores y profesoras, resulta muy esclarecedora una encuesta realizada por Margaret Goddard Spear (1985). Del profesorado de ciencias encuestado, el 98% consideraba que los conocimientos en temas técnicos son muy importantes en el caso de los chicos. Sólo el 52% consideraba que estos conocimientos tenían algu-

na importancia en el caso de las chicas. Por otra parte, el 49% del profesorado de ciencias manifestaba su desacuerdo con la premisa de que las mujeres son tan hábiles como los hombres en cuestiones técnicas de cierta complejidad, y más del 40% afirmaba que la carrera o profesión de la mujer no tiene la misma importancia que la del hombre.

Algunos de los factores son más fáciles de abordar que otros a través del profesorado, y han sido objeto de diversos estudios. En 1980, el contenido y la programación de las clases de ciencias fueron analizados por el proyecto GIST (Incorporación de las Chicas en las Ciencias y Tecnología), que estudió asimismo los conocimientos generales de los niños y las niñas con respecto a las ciencias y sus experiencias extraescolares en actividades relacionadas con éstas. GIST reveló que no existían diferencias apreciables entre los conocimientos de las niñas y niños a la edad de 11 años, pero sí existían importantes diferencias en los temas que les interesaban en relación con la ciencia (Smail, 1984). Al realizar la selección de temas de una lista, entre los 4 temas favoritos figuraba "el cuerpo humano" y "los pájaros", que fueron elegidos por el 50% de las niñas y tan sólo por el 25% de los niños. El 35% de las niñas eligió "las semillas" o "la vida en un estanque" que completaban los 4 temas de mayor interés. Los dos temas favoritos de los chicos fueron "cohetes/viajes especiales" y "funcionamiento del automóvil", optando el 38% de los chicos por uno de estos dos temas. Sin embargo, sólo el 4% de las niñas eligieron estos temas.

Asimismo, el equipo GIST comprobó que las niñas tienen poca experiencia en el "manejo" de herramientas, en el mantenimiento de bicicletas y con los juegos de construcción, y concluye afirmando que "las niñas que no han jugado con juguetes mecánicos o eléctricos no sienten interés por las máquinas o la electricidad", mientras que "las niñas que han tenido este tipo de experiencias sí" (Smail, 1984).

The Girls and Mathematics Unit, grupo que estudia la relación chicas-matemáticas (Walkerdine, 1989), ha llegado a otras conclusiones sobre las diferencias entre chicos y chicas en sus experiencias con los juegos de construcción durante la infancia. Según este grupo, la tendencia a aceptar como "verdad" la afirmación de que las niñas carecen de perspectiva espacial, debido a la falta de experiencias de este tipo en su infancia, contribuye a la concepción de la mujer como ser incompleto, concepción que ignora y/o infravalora los logros y rendimiento de las chicas. Deberíamos examinar de nuevo nuestros modos de interpretar la conducta de las chicas antes de tomar medidas para corregir sus supuestas deficiencias. De todas formas, los datos obtenidos sobre los intereses de unos y otras sugieren la necesidad de volver a analizar los puntos de partida y las motivaciones

que pueden existir para el estudio de las ciencias físicas. En este punto, corremos el riesgo de crear una "ciencia femenina" (que no feminista) subordinada a la "verdadera" ciencia "masculina", lo cual únicamente serviría para reforzar los estereotipos. Este podría evitarse analizando también la naturaleza de las disciplinas de ciencias, cuestión que trataré en el siguiente apartado.

El trabajo de GIST representa un reto a los actuales programas de ciencias, y nos previene contra los riesgos que conllevan las prácticas lectivas utilizadas en la escuela (Whyte, 1985; Harding, 1983; Smail, 1984). Resaltan la necesidad de utilizar la acción positiva para asegurar la no marginalización de las chicas en las clases prácticas, donde los chicos suelen quedarse con los mejores equipos y utensilios, dejando para sus compañeras el material en peores condiciones. Lo mismo sucede en los estudios de informática, donde los escasos recursos disponibles suelen ser monopolizados por los chicos. Evidentemente, el problema no existiría si dispusiéramos de suficientes recursos. Otro recurso escaso monopolizado por los chicos —y no sólo en las clases de ciencias— es el tiempo del profesor o la profesora. Incluso aquellos profesores y profesoras conscientes del problema, admiten que resulta muy difícil controlar esta tendencia. Estos problemas deben ser abordados en las escuelas. Si bien es cierto que pueden servir de argumento para la creación de grupos "sólo de chicas" que reclamen para sí algo de lo que les pertenece.

Todos los datos, así como el sentido común, nos llevan a concluir que no existe ninguna estrategia capaz de transformar en poco tiempo la actual relación entre las niñas y las disciplinas de ciencias. Hay quienes opinan que la solución estaría en hacer las actuales asignaturas de ciencias más asequibles para las chicas. En su versión extrema, esta teoría se podría caricaturizar así: si las niñas tienen las experiencias "adecuadas", desarrollarán las aptitudes "necesarias" para participar con éxito en la ciencia y en la tecnología, y decidirán hacerlo debido a las grandes ventajas profesionales que proporciona una cualificación técnica (y si no lo hacen, será porque en realidad no disponen de las aptitudes necesarias). Sobre el tema de las "perspectivas profesionales", la revista científica de gran tirada *New Scientist* (Galloway, 1990) daba a conocer recientemente un nuevo e interesante aspecto. Según Galloway, en Gran Bretaña, las carreras de ciencias y técnicas gozan de relativamente poco prestigio entre las carreras "masculinas", ya que tradicionalmente han sido consideradas el medio utilizado por los chicos de clase obrera para subir de categoría social y no son demasiado populares entre los alumnos de colegios privados. Se les considera como la escalera tradicional utilizada por los chicos de clase obrera para subir en la sociedad, y

en cambio no son carreras elegidas normalmente por los chicos que estudian en colegios privados. Resulta imposible analizar aquí esta dimensión, pero Hacker (1983, 1989) nos habla de asuntos relacionados con este tema en el contexto de Estados Unidos.

Como he señalado antes, pienso que si queremos comprender la situación actual e intentar cambiarla, tendremos que analizar nuestras concepciones sobre la investigación científica y disciplinas técnicas. A continuación hablaré sobre este tema, aunque sea brevemente.

Racionalidad, entendimiento y ciencia

Fuera del mundo de los y las profesionales de las ciencias y de la tecnología —y en menor medida dentro de estos sectores profesionales— se tiende a ver la "ciencia" como una disciplina objetiva y racional que trasciende las culturas y sus sistemas de valores. Esta teoría tan extendida debería haber sido cuestionada hace mucho tiempo. Sandra Harding (1986) lo explica muy bien al describir el funcionamiento de la ciencia como el de una "caja negra". Según ella, "...sean cuales sean los valores e intereses políticos y morales utilizados en la selección de los problemas, teorías, métodos e interpretaciones de la investigación, estos valores e intereses saldrán al final de la investigación, convertidos en el universo político y moral presentado por la ciencia como "natural" y, por tanto, "legítimo". Como la tecnología ocupa un lugar especial en nuestra sociedad basándose en su supuesta "objetividad", poner en tela de juicio a esta última es atentar contra su poder.

Algunas personas de las que cuestionan su poder argumentan no obstante que la ciencia es innegablemente masculina, que la naturaleza es la antítesis de la técnica y que la mujer se encuentra muy vinculada a la naturaleza. Pero lo que hacen este tipo de argumentos es reafirmar la dicotomía entre mujer y ciencia. Evelyn Fox-Keller (1983) destaca y cuestiona esta paradoja por basarse en la aceptación de unos "mitos" o "verdades" creados por la sociedad en torno a la ciencia y la mujer. Val Walkerdine (1989) analiza el modo en que nuestras "verdades" sobre "matemáticas" y "razón", y sobre "masculinidad" y "desarrollo cognitivo" logran dar especial importancia a estos binomios, colocándolos a su vez en juxtaposición a otras "verdades" sobre la mujer. La sociología sabe muy bien cuál ha sido el origen histórico de estas "verdades" sobre la racionalidad masculina y las ciencias, y la irracionalidad femenina y la naturaleza. Sin embargo, los y las profesionales de la ciencia, incluidos muchos de las y los profesores de ciencias de colegios y universidades, a menudo ignoran o se niegan a aceptar la razón histórica de estas ideas. Si el progreso depende de la desaparición de estas "verdades", habrá que ayudar a quienes así piensan a comprender la necesidad del cambio. Fox-Keller (1983) busca una ciencia "menos ligada al género", que surgirá cuando abandonemos las "divisiones sexuales en el trabajo intelectual", pero reconoce que la ideología de la ciencia se basa en algo más que en la ideología del

género, y por tanto no se transformará por el mero hecho de aumentar la participación de la mujer en las carreras de ciencias. Entonces, cabe preguntarse, ¿para qué sirven los intentos de aumentar la participación de la mujer en la ciencia y en la tecnología? Según Harding (1986), el papel de la acción positiva es a la vez reformista y revolucionario, ya que una actividad aparentemente reformista puede dar paso a cambios radicales. Esta teoría es compatible con la interpretación de Keller en el sentido de que el papel de las pocas mujeres en el mundo de la ciencia obedece a las normas actuales en este campo, siendo al mismo tiempo un desafío a estas normas.

Con este complejo trasfondo de problemas y datos, quisiera pasar a explicar las actividades del Grupo de Trabajo para la Incorporación de la Mujer en la Tecnología del Politécnico de Sheffield.

El Politécnico de Sheffield no es el único ni el primero en fomentar la participación de mujeres de todas las edades en los cursos de ciencias. Se han puesto en marcha gran variedad de programas, tanto a nivel nacional como a nivel local. Muchos de estos están ya en marcha, y otros en fase de elaboración. La mayoría de las iniciativas actuales a nivel de enseñanza superior van dirigidas a chicas de 16-18 años de edad. El Politécnico de Sheffield organiza regularmente unas jornadas sobre ingeniería de distinta duración para estas jóvenes, siendo su respuesta muy positiva. El Grupo elaboró un folleto especialmente pensado para animar a las alumnas de 17-18 años a considerar las posibilidades de la tecnología. Como puede apreciarse, se hizo un gran esfuerzo por dejar claro que estas iniciativas iban dirigidas a las chicas, y por destacar el aspecto humano de las carreteras técnicas. No obstante, acabamos poniendo el énfasis en las carreras y nos olvidamos de la necesidad, apuntada anteriormente, de motivar a la gente destacando el interés intrínseco de la disciplina en sí. Gold (1990) cita al nuevo Catedrático de Física de la Universidad de Sheffield, quien hablando sobre la posibilidad de modificar los programas de física para hacer optativa la asignatura de electrónica, decía así: "Las chicas creen que todos los chicos llevan soldando radios desde que tenían cinco años, y que por tanto no tienen posibilidad alguna de ponerse a su altura... Las chicas que desean matricularse en física sienten tanto interés por los agujeros negros, los quarks etcétera como los chicos —lo que les atrae son las ideas abstractas...".

Aun a pesar de sus reconocidos defectos, resulta interesante comparar el folleto publicado por el Grupo de Trabajo con un cartel, elaborado por el Politécnico sin consultar con el Grupo y dirigido al público en general. Se argumentaba que el cartel pretendía comunicar el mensaje de que la mujer inteligente estaba aquí para ayudar al pobre ignorante macho cavernícola a entrar en el futuro. En cambio, el Grupo veía en él el mensaje de que la tecnología es árida e inhumana, dominio del típico macho que tiene a su servicio unos robots ultra-femeninos cuya ayuda elimina toda necesidad de cambio. Poco ayudaría a cambiar esta imagen una visita al inmenso edificio de hormigón y cristal con sus largos pasillos anodinos, construido en los años sesenta entre una estación de autobuses y la carretera de circunvalación, y destinado a ser la sede de los departamentos casi exclusivamente masculinos de ingeniería y ciencias del Politécnico de Sheffield.

Esta descripción refleja claramente el contraste entre la imagen agradable que queremos ofrecer a la mujer y la fealdad y falta de atractivo del centro.

Volveré al problema de cómo abordar esta realidad interna después de citar otras iniciativas dirigidas al exterior.

¿En qué consiste la tecnología?

A raíz de los datos obtenidos sobre las asignaturas elegidas en la escuela por las chicas más jóvenes, el Grupo de Trabajo decidió que sería interesante organizar unas jornadas dirigidas a este sector del alumnado, antes de que tomasen decisiones que luego podrían más adelante excluirles de los estudios técnicos y científicos. Este año celebraremos la cuarta edición de estas jornadas con el título de: "¿En qué consiste la tecnología", durante tres días justo antes de las vacaciones de verano. En estos cuatro años, el carácter de las jornadas ha cambiado un poco. En un principio, estaban diseñadas para un colectivo de 32 chicas de tercero, de 14 y más años de edad, seleccionadas entre 16 de los más de 30 colegios locales. Buscábamos un tipo de chica que hubiese demostrado tener cierta aptitud para las ciencias/matemáticas pero que no hubiese expresado la clara intención de seguir estudiando este tipo de asignaturas. El horario de las jornadas era de 9 a 5, y las chicas se desplazaban a diario al Politécnico, donde encontraban una serie de actividades, incluyendo charlas sobre "carreras y profesiones" con la participación de conocidas mujeres del mundo empresarial, o charlas sobre los estereotipos basados en el género. Sin embargo, pasaban la mayor parte del día trabajando en proyectos, que se realizaban en equipos de cuatro. Estos proyectos habían sido organizados por personas de los distintos departamentos de la Facultad. El primer año, el equipo encargado de la planificación de las jornadas intentó crear un contexto global para todos los proyectos, que destacara la función de la tecnología al servicio de la humanidad. Esto se llevó a cabo de forma que cada grupo de chicas actuaba como un "equipo consultor" en la realización de un proyecto para un país en vías de desarrollo (por ejemplo, planificar el abastecimiento de aguas de un pequeño pueblo). A parte de las cuestiones políticas que surgen en un proyecto de este tipo, a nivel puramente pragmático la idea no funcionó, pues la artificialidad del montaje estaba clara para las chicas y resultaba incómoda para el equipo organizador. Por tanto, en los años siguientes se abandonó este tipo de enfoque.

En aquella primera edición de las jornadas, se sacaron otras muchas lecciones, pero a pesar de todo, las chicas disfrutaron con la mayor parte de las actividades y las respuestas obtenidas en la encuesta final fueron muy positivas. Se consideró que la experiencia había conseguido suficiente éxito como para repetirse, aunque con algunos cambios. El más importante fue el cambio de la edad de las niñas seleccionadas, debido a que al final del ter-

cer año de estudios secundarios, las alumnas habían elegido ya sus asignaturas para el curso siguiente. La solución ideal habría sido celebrar las jornadas antes del verano —en Navidades o Semana Santa— pero fue imposible hacerlo a causa de ciertas restricciones de tiempo y recursos. Así pues, en los años siguientes, las asistentes tenían un año menos (13 y más años), lo que planteaba algunos problemas a las personas organizadoras y encargadas de los proyectos. Las diferencias entre las chicas de 13 y 14 años en cuanto a madurez y experiencia eran notables. Las chicas de 13 años tenían mayor dificultad en adaptarse al nuevo ambiente y a las nuevas compañeras, mientras que, por otro lado, las personas organizadoras de las jornadas habían sobreestimado las experiencias adquiridas por las chicas en el colegio. La jornada de 9-5 resultó excesiva para unas chicas acostumbradas a una jornada escolar más corta. Las sesiones de "orientación profesional", con la participación de mujeres pertenecientes al mundo de las ciencias —con su prestigio y diferencia de edad— resultaban del todo inadecuadas para estas chicas.

De modo que, aunque todavía quedaba mucho que aprender, las chicas salieron de la experiencia con un buen recuerdo.

En los años siguientes hubo más cambios, y este año las jornadas durarán 3 días con un horario de 9 a 3.30, y sus participantes seguirán siendo chicas de 13 años. En vez de centrarse en la ciencia (lo que a las anteriores participantes les recordaba demasiado a una "clase"), las jornadas se centrarán en ingeniería e informática, dando a las chicas la oportunidad de utilizar los equipos de procesadores de textos para escribir sobre sus experiencias y poder difundirlas luego en su colegio. En cuanto al componente "profesional", el tono es más informal que antes. Cada grupo de chicas tiene como "tutora" a una estudiante o a una alumna recién graduada en el Politécnico con experiencia en el mundo industrial o empresarial.

Uno de los aspectos más difíciles para las personas organizadoras a lo largo de estos años ha sido la cuestión del seguimiento. En anteriores ocasiones, el profesorado de las chicas no había sido invitado a asistir a las jornadas, aunque sí se le había invitado a conocer a las personas organizadoras del acontecimiento. Este año se le ha invitado a participar en las sesiones de "redacción y edición". Además, participarán solamente ocho colegios, cada uno de los cuales enviará a cuatro alumnas. Se espera que esto proporcionará la "base crítica" necesaria para realizar un eficaz trabajo de seguimiento en los colegios, de forma que otras muchas chicas además de las participantes en las jornadas puedan beneficiarse de las mismas.

Todos los años, las chicas han de rellenar unos cuestionarios al principio y al final de las jornadas. Los proyectos han sido el aspecto más popular entre las chicas, especialmente los que tienen un resultado práctico y tangible. En estas diapositivas, puede verse a las chicas trabajando en algunos de estos proyectos —construcción y pruebas de puentes, fundición de metales, robots que preparan el té, y también manejando diferentes aparatos.

Cada año, existe división de opiniones acerca de la cuestión de si la ausencia de chicos beneficia o perjudica a estas jornadas. Y todos los años, al final del cursillo, la mayoría opina que la experiencia ha sido más interesante debido a la ausencia de chicos. Asimismo, las chicas comienzan el cursillo creyendo que saben lo que es la ciencia, pero no están muy seguras en cuanto a lo que son la ingeniería, la informática, y la tecnología en general. Al final de las jornadas, la mayoría afirma conocer el significado de estas palabras.

Hemos tratado de ponernos en contacto con las participantes un año después para conocer las asignaturas elegidas y saber si las jornadas influyen de alguna manera en la decisión. Las respuestas han sido irregulares, y me ha sido imposible analizarlas con rigor. Sin embargo, algunas chicas habían optado por las ciencias y la tecnología, y algunas afirmaban que las jornadas les impulsaron a tomar esta decisión.

La organización de este tipo de cursillos exige un gran esfuerzo por parte del profesorado siempre voluntario. La Facultad, y ahora las Escuelas Politécnicas, se hacen cargo de los gastos de alimentación, viajes y otros gastos menores de las participantes. Hasta ahora y a pesar de haberlo intentado, no hemos conseguido ninguna financiación externa. Parece más fácil conseguir ayudas para las actividades "introductorias" dirigidas a alumnas más mayores, porque se supone que si les gusta esta primera introducción, pueden pasar casi inmediatamente al área tecnológica elegida.

Los resultados de un esfuerzo como "¿En qué consiste la tecnología?" se verán a largo plazo, pues su objetivo es cambiar las actitudes y conceptos, en vez de intentar lograr que un grupo particular de chicas entre de inmediato en el mundo de la tecnología. De momento, existe poco apoyo para este tipo de actividades. Está claro que la Dirección del Politécnico, especialmente con el nuevo ambiente empresarial que existe en el centro, busca soluciones instantáneas a unos "problemas" que a menudo se definen en términos excesivamente simplistas. Por tanto, no resultan populares unas estrategias que cuestionan el planteamiento del problema, y cuyos resultados se verán además a largo plazo. El mayor obstáculo consiste en convencer a la gente de que el "problema" no está "fuera" en las chicas y mujeres, sino aquí dentro, en las estructuras, en los programas de estudios y políticas de contratación de profesorado de la institución, y también en la naturaleza actual de las disciplinas de ciencias y técnicas. Es nulo o casi nulo el apoyo que reciben los intentos de cambiar la política de contratación de profesorado en torno a estos problemas. Incluso en los pocos casos en que la Dirección del centro está dispuesta a apoyar una política de contratación y promoción del profesorado en el marco de la igualdad de oportunidades, suele ocurrir que una parte (¿minoritaria?) del profesorado considera esta cuestión irrelevante.

El Grupo de Trabajo vería con agrado el nombramiento de más profesoras en el área de Tecnología, y al menos en teoría, el Centro se muestra favorable a esta idea. No obstante, el procedimiento empleado para los nombramientos aún deja mucho que desear, y por tanto, la lucha sigue. La labor de Daphne Jackson, Profesora de Física de la Universidad de Surrey, al establecer un sistema que apoya a las mujeres de ciencias que vuelven a la universidad después de una ausencia prolongada, es encomiable, y tenemos mucho que aprender de su experiencia.

Desde la reorganización de la Facultad de Tecnología, ahora dividida en cuatro Escuelas, la labor del Grupo de Trabajo se ha hecho más difícil. El Grupo ya no es oficial, y los asun-

tos que antes eran de su incumbencia son ahora responsabilidad de las Escuelas del Politécnico. Algunas Escuelas sólo cuentan con una o dos mujeres entre el profesorado. El Grupo de Trabajo continúa reuniéndose de manera informal, en parte para seguir promoviendo actividades como nuestras jornadas, y en parte para actuar como grupo de apoyo para las pocas mujeres que trabajan en el área de la tecnología. Las Escuelas tienden a delegar los asuntos relacionados con la "igualdad de oportunidades" en las mujeres, sin darles ninguna autoridad o compensación real, lo que demuestra el poco interés que prestan al asunto.

A lo largo de los años, el Grupo de Trabajo ha sido el portavoz de la mujer, nos ha puesto en contacto con colegas de otros departamentos, se ha ocupado de identificar los problemas específicos del Politécnico que requerían solución, y ha sido artífice de algunas iniciativas —válidas aunque reformistas— para impulsar la entrada de la mujer en el área de la Tecnología.

El panorama actual de la Enseñanza Superior en Gran Bretaña no augura un buen futuro para estos grupos. Por razones demográficas y económicas, las autoridades ven con agrado que se anime a las mujeres a matricularse en las disciplinas de ciencias y en el área tecnológica para así lograr la total ocupación de las plazas. Pero siguen sin comprender la relación entre la mujer y la ciencia y la tecnología, y, por paradójico que parezca, están menos dispuestos que nunca a escuchar cualquier argumento en este sentido. Tenemos que tener cuidado de no caer en la trampa de hacerles el trabajo sucio de promover la "tecnología" ofreciendo una imagen y una presentación atractivas para la mujer, consiguiendo así atraer a un mayor número de alumnas, pero cortando al mismo tiempo cualquier posibilidad de queja.

No quisiera terminar con una nota de pesimismo, sino de advertencia. Trabajar con chicas y mujeres en el ámbito de la tecnología y ciencia puede ser estimulante, e incluso gratificante una vez que se reconoce la realidad social de estas disciplinas. Espero que podamos seguir siendo optimistas en cuanto al cambio de estas realidades, para que podamos continuar animando a las chicas y mujeres a participar, pero con un claro conocimiento de causa.

Bibliografía

- BERNER, B. (1983): Paper to the International Conference on the role of Women in the history of science, technology and medicine in the 19th and 20th, Hungria (Citada en Cockburn, 1985).
- BURTON, L. (1990): "Passing through the mathematical critical filter: implications for students, courses and institutions", *Journal of Access Studies*, Vol. 5 N.º 1.
- COCKBURN, C., 1985: *Machinery of Dominance - Women, Men and Technical Know-how* (Pluto, London).
- ELLIOT, J. y POWELL, C. (1987): "Young Women and Science: do we need more science?" *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 8 N.º 3.
- FOX-KELLER, E. (1983): "Women, Science and Popular Mythology" (*Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*: ed Rothschild J, 1983, Pergamon, NY).
- GALLOWAY, J., 1990: "Working Class Honours: the not so glittering prizes", *New Scientist*, Vol. 126 N.º 1714.
- GODDARD SPEAR, M. (1985): "Teachers' attitudes towards girls and technology" (*Girl Friendly Schooling*, Ed. Whyte J., Deem R., Cruickshank M., Methuen, London).
- GOLD, K., 1990: "Get thee to a Laboratory", *New Scientist*, Vol. 126 N.º 1712.
- HACKER, S. (1983): "Mathematization of Engineering: Limits on Women and in the Field" (*Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*: ed Rothschild J, 1983, Pergamon, NY).
- HACKER, S. (1989): *Pleasure, Power and Technology: Some Tales of Gender, Engineering and the Cooperative Workplace* (Unwin Hyman, Boston).
- HARDING, J. (1983): *Switched off: the Science Education of Girls* (Longman for SCDC).
- HARDING, S. (1986): *The Science Question in Feminism* (OU Press, Milton Keynes).
- HOLLAND, J. (1987): *Girls and Occupational Choice: In Search of Meanings* (Sociology Research Unit, Institute of Education, London).
- SMAIL, B. (1984): *Girl Friendly Science: Avoiding Sex Bias in the Curriculum* (Longman for SCDC).
- WALKERDINE, V. and the Girls and Mathematics Unit, 1989: *Counting Girls Out* (Virago, London).
- WHYTE, J. (1985): *Gender, Science and Technology: Inservice Handbook* (Longman for SCDC).

JOSÉ IGNACIO CASAS
Sociólogo industrial

*Las políticas
de igualdad de
oportunidades
para el empleo
y la formación
ocupacional en
la CEE:
implantación
y desarrollo*

1.

Introducción

Las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas hasta la fecha por la Comunidad Europea, en particular las referidas a la igualdad de oportunidades entre los sexos, han experimentado una evolución notable. Esta evolución está causada por el propio desarrollo de la Comunidad Europea en un contexto socio-económico cambiante y, en especial, por la toma de conciencia progresiva de amplios sectores de mujeres y hombres de la necesidad de corregir las desigualdades todavía existentes en este terreno.

Se pueden distinguir tres grandes períodos en la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En cada uno de ellos los problemas que se plantearon y las soluciones adoptadas variaron enormemente, así como los resultados alcanzados.

2.

1er Período: 1957 - 1972

Como señala Vandamme "la evolución de la política social comunitaria no puede desvincularse de las grandes etapas del propio proceso de integración. En una primera fase que se sitúa desde los orígenes a los años setenta, la política social se limita a ser auxiliar de la implantación progresiva del Mercado Común: las disposiciones sociales del Tratado son objeto de una interpretación restrictiva". (1)

En un contexto económico favorable, y dentro de la filosofía neoliberal de los Tratados fundacionales de la CEE, se confía en el mecanismo del mercado común y se supone que su funcionamiento conllevará "la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra permitiendo su igualación en el progreso" (art. 117)

De este modo, el principio de no discriminación, establecido por el Tratado de Roma (1957) de la CEE en el artículo 7, encuentra un amplio campo de aplicación en el terreno social. Su referencia explícita al terreno de la igualdad de oportunidades se plasma en el artículo 119 del Tratado, que establece la misma remuneración para trabajadores y trabajadoras que realicen el mismo trabajo:

"Cada miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores hombres y mujeres para un mismo trabajo.

"Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

"La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo."

Aunque este principio también está inscrito en la convención n.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo y en el artículo 4 de la Carta Social Europea, aquí recibe un alcance más coercitivo. En efecto, según la jurisprudencia del Tribunal comunitario de Justicia, se trata de un principio de aplicación directa, al menos después del final del período transitorio. (2)

(1) J. Vandamme: "La política social comunitaria: balance y perspectivas" *Información Comercial Española*, n.º 627-628, Diciembre 1985, p. 143-156 (p. 143).

(2) Vandamme id., p. 146.

3.

2º Período 1974 - 1982

Desde 1972 a 1977, la política social pasa a ser un elemento positivo dentro de la fase que intenta transformar la Comunidad en una unión económica, monetaria y social. Tras el fracaso en 1977 del proyecto de Unión Europea, la política social evoluciona en varias direcciones. La Comunidad trata de convertirla en un instrumento de lucha contra la crisis y el paro, "pero los resultados quedan netamente por debajo de los deseos". (3)

Pero fue el Consejo de las Comunidades del 21/1/1974 el que adoptó una Resolución sobre un Programa de Acción Social (4) que establecía entre sus prioridades atender el aseguramiento de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo y a la formación y promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo, comprendida la remuneración.

Se inicia así la actividad legislativa de la CE en este campo, adoptándose las siguientes disposiciones:

- Directiva (5) 75/117 de 10 febrero 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de las remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras.

Esta Directiva precisaba y desarrollaba el principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadores hombres y mujeres, reconocido por el Artículo 119 del Tratado de Roma.

- Directiva 76/207 de 9 febrero 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

(3) Vandamme id., p. 146.

(4) Véase por ejemplo, J. Barroso: "La política de empleo de la CEE. Una nueva estrategia", *Información Comercial Española* n.º 651, Noviembre 1987, p. 69-80.

(5) La Directiva obliga a todos los Estados miembros en cuanto al objetivo a alcanzar, pero les permite elegir la forma y los medios para realizar en el marco del ordenamiento jurídico interno, los objetivos definidos en el plano comunitario. El resultado que este acto pretende se fija obligatoriamente para la persona destinataria afectada. No es suficiente que un Estado miembro tenga en cuenta, de facto o mediante una gestión administrativa apropiada, las exigencias de la Directiva. Es necesario que la directiva sea verdaderamente integrada en el Derecho nacional, y solamente en el marco de esta operación los Estados miembros son competentes para decidir libremente la forma y los medios de la puesta en práctica. En los casos en que las directivas no se apliquen con corrección se puede recurrir al Tribunal de Justicia de la CEE, quien dictamina y obliga a su cumplimiento.

La Directiva define el principio de la igualdad de trato como "la ausencia de toda forma de discriminación fundada sobre el sexo, directa o indirectamente, especialmente con referencia al estado matrimonial o familiar". Contiene numerosas disposiciones importantes. Por primera vez, se refiere a la discriminación indirecta; asegura la eliminación de disposiciones discriminatorias legales, convencionales, contractuales o estatutarias; garantiza el derecho de las personas que se sienten perjudicadas por medidas discriminatorias a hacer prevalecer sus derechos a la igualdad; finalmente permite a los Estados miembros la posibilidad de prever acciones "positivas" de carácter jurídico.

- Directiva 79/7 de 19 diciembre 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Esta Directiva sólo concierne a los regímenes legales de seguridad social. Se aplica a la población activa, personas asalariadas o autónomas, así como a los trabajadores y trabajadoras cuya actividad está interrumpida como consecuencia de enfermedad, de accidente o de paro involuntario, y también a las personas en busca de un empleo y a las y los trabajadores jubilados o minusválidos. La Directiva cubre un campo muy amplio en lo que concierne a la protección de las personas, pero no integra tres grandes ámbitos, tales como la edad de jubilación, la pensión del cónyuge o de la cónyuge superviviente y los subsidios familiares.

Las dificultades de la aplicación de esta Directiva fueron tales "que los Estados han logrado que se les conceda un plazo de aplicación de 6 años y además que la Directiva incluya numerosas excepciones". (6)

Como puede verse, se trata de disposiciones tendentes a eliminar toda forma de discriminación directa por razón de sexo. En cambio los intentos de intervenir en otro tipo de factores de carácter indirecto estuvieron abocados al fracaso.

En efecto, a partir de 1978 se produce un "parón" en la actividad legislativa de la Comunidad Europea, o bien se producen disposiciones de menor rango y por tanto de reducida fuerza de imposición. Ciertos proyectos de Directiva preparados en esos años todavía no han visto la luz. Así ha ocurrido con los siguientes:

(6) Vandamme id., p. 148.

- Proyecto de Directiva sobre trabajo a tiempo parcial (redactado desde 1983): incluye la puesta en vigor del principio de no discriminación entre trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo; acceso a la formación profesional, mejora de sus prestaciones sociales; posibilidad de acceder a jornada completa; remuneración, permisos pagados e indemnización calculada con iguales baremos y de forma proporcional a los de los y las trabajadoras a tiempo completo.
- Proyecto de Directiva sobre trabajo temporal (paralizada desde 1982): su objetivo es asegurar a los trabajadores y trabajadoras temporales iguales derechos que a las y los trabajadores fijos. Se dirige también a proteger a la mano de obra fija reduciendo el uso abusivo de la contratación temporal y estableciendo requisitos para su utilización.
- Proyecto de Directiva sobre permisos parentales (paralizada desde 1983): propone un permiso de tres meses, después de la baja por maternidad, para que el padre o la madre atiendan a un hijo o hija menor de dos años. El permiso podría ser retribuido o no, caso de serlo se financiaría con fondos públicos, no de la empresa.

3.1

BALANCE DE APLICACIÓN DE LAS DIRECTIVAS

¿Cuál ha sido el alcance de la labor legislativa de la CE en el campo de la igualdad de oportunidades? Esta igualdad de oportunidades es, en general, un hecho constatable en todos los estados miembros a nivel formal. Pero a nivel real el panorama es diferente. Un informe de la CCE concluye a este respecto que "... si la legislación adoptada en los Estados miembros para la aplicación de las directivas relativas a la igualdad ha conseguido eliminar ciertas formas manifiestas y flagrantes de discriminación sexual, no ha eliminado en cambio en ninguno de los países examinados la causa principal de las distorsiones discriminatorias en materia de mano de obra. Esto es principalmente debido a que la discriminación sexual es en gran parte indirecta y a que ninguna de las legislaciones o jurisprudencia ha conseguido plenamente encontrar una solución al problema". (7)

(7) Tomado de F. von Prondzynski: *L'application des directives relatives à l'égalité* (Luxemburgo: CCE, 1987), #1.12 y 102.

En términos quizá aún más duros se expresa Vogel-Polsky, al señalar que: "El balance de los resultados obtenidos en Europa occidental por el conjunto de las legislaciones y mecanismos institucionales (...) muestra que no se ha realizado ningún progreso notable en los diez últimos años. La participación de las mujeres en la vida económica sigue caracterizándose por la segregación de funciones y calificaciones, o por el dualismo del mercado del empleo. A pesar del aumento considerable de la mano de obra de mujeres en la población activa, persisten fenómenos significativos...". (8)

De hecho, en la mayoría de los Estados miembros la igualdad de oportunidades ha sido tratada como si fuera una cuestión de derecho individual. Sin embargo, la discriminación es un fenómeno de carácter colectivo producido en el mercado de trabajo y otros ámbitos, que no puede realmente resolverse a nivel de los derechos individuales. Son necesarias medidas correctivas que ejerzan un impacto estructural sobre el mercado de trabajo. Los datos disponibles muestran que no ha existido ningún impacto sobre los mercados de trabajo de la Comunidad hasta el momento:

"Si las Directivas estaban destinadas a eliminar las injusticias individuales, entonces, en cierta medida, han alcanzado sus objetivos. Si, por otra parte, estaban destinadas a reformar el mercado de trabajo para eliminar la segregación, eliminar el prejuicio sexista y las distorsiones que se derivan de ello e introducir una igualdad de oportunidades completa en sentido individual, económico y estructural, entonces todavía no han aportado los resultados necesarios.". (9)

(8) E. Vogel-Polsky : "Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres". 1. Análisis teórico, *Revista internacional del Trabajo*, Vol. 104, n.º 2. Abril-Junio 1985, p. 231-232.

(9) F. von Prondzynski: *L'application des directives relatives à l'égalité* (Luxemburgo: CCE, 1987). Capítulo 10: Conclusión.

4.

3er. Período: 1982 - 1990

Este tercer período se caracteriza por un cambio de orientación en la acción comunitaria. Ya a finales de 1981 la Decisión (10) 82/43 de la Comisión de 9 diciembre 1981, creaba un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, con el propósito de asistir a la Comisión en la elaboración y aplicación de la política de igualdad de oportunidades y para garantizar un intercambio permanente de experiencias realizadas. Está compuesto por representantes de los Organismos para la igualdad de los Estados miembros.

Pero es la Resolución (11) 82/C/186 del Consejo de 12 julio 1982, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer, la que abre una nueva fase al definir un Plan de acción para el cuatrienio 1982-1985. Las líneas generales de este programa se apoyaban en dos elementos principales:

- el fortalecimiento de los derechos individuales por medio de la extensión de la legislación comunitaria;
- la promoción de la igualdad de oportunidades en la práctica, en particular por medio de programas de acciones positivas.

La experiencia adquirida con este programa y la adopción de las perspectivas definidas en la Conferencia de Nairobi, que cerró la Década de la Mujer de las Naciones Unidas llevó a la Comisión a adoptar, en diciembre de 1985 el Programa comunitario a medio plazo 1986-1990. (12)

Este segundo Programa, dotado de unos medios bastante limitados (13), definía cierto número de medidas relativas al empleo de la mujer, especialmente para favorecer su acceso y su participación igualitaria en empleos donde está tradicionalmente subrepresentada. Por otra parte, la Comisión proponía acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales.

(10) Las Decisiones son obligatorias en todos sus elementos para los designados en la misma. Los destinatarios pueden ser tanto los Estados miembros como las personas físicas y jurídicas. Una característica estructural de la decisión, es su obligatoriedad en todos sus elementos. No requieren adaptación de la legislación, sino más bien adopción de las medidas correspondientes para ponerlas en práctica.

(11) Las Resoluciones son compromisos políticos del Consejo que permiten a la Comisión presentar posteriormente propuestas de decisión, de directiva o de reglamento sobre el asunto del que tratan. Contienen los principios generales que deben servir a la Comisión para elaborar la posterior medida de carácter jurídico.

(12) Segunda resolución 86/C/203 del Consejo de 24 julio 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

(13) CCE (P. Venturini): "Un espacio social europeo para 1992" (Luxemburgo: CCE, 1989) p. 45.

El segundo Programa definía 7 áreas de actuación:

1. Mejor aplicación de las disposiciones existentes.
2. Educación y formación.
3. Empleo.
4. Nuevas tecnologías.
5. Protección social y seguridad social.
6. Reparto de las responsabilidades familiares y profesionales.
7. Sensibilización - Evolución de las mentalidades.

4.1

EL FONDO SOCIAL EUROPEO

Diversos mecanismos comunitarios han contribuido al desarrollo de estos dos Programas. Así el Fondo Social Europeo (FSE), a través de su apoyo a programas específicos diseñados para mujeres en los campos de la formación profesional y el empleo, ha aportado ayuda financiera a medidas para facilitar el acceso de las mujeres a empleos no tradicionales así como a profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías.

Desde 1978 hasta 1983, el FSE destinó un presupuesto específico para la financiación de las operaciones de formación profesional destinadas a las mujeres de más de 25 años que hubieran perdido su empleo, o a las amas de casa que desearan trabajar de nuevo. Se dio prioridad a las operaciones destinadas a la formación en oficios en los que las mujeres estuvieran escasamente representadas, así como a los vinculados a la introducción de nuevas tecnologías.

Para los Ejercicios 1988 a 1990 la intervención del FSE se ha concentrado en acciones "de formación profesional, de contratación o de instalación en empleos suplementarios en favor de las mujeres cuando se trate de actividades en las que aquéllas se hallen infrarrepresentadas". (14)

Las orientaciones generales establecidas por el Consejo para los objetivos del FSE números 3 (combatir el paro de larga duración) y 4 (facilitar la inserción profesional de los y las jóvenes) señalan como requisitos que dan un carácter preferente las acciones en favor de colectivos que encuentren especiales dificultades en el mercado de empleo. Por este motivo, el

(14) Decisión de la Comisión de 29/04/1987.

Fondo financiará "la integración de las mujeres en profesiones en las que se encuentren muy poco representadas, en caso de que las acciones en favor de este colectivo se engloben en iniciativas emprendidas por organismos públicos o privados suplementarias a acciones generales aplicadas por los Estados miembros con arreglo a sus sistemas normales de formación". (15)

4.2 NUEVOS INSTRUMENTOS LEGALES

Por otra parte, en este período nuevas disposiciones legislativas de la CE se han añadido a las ya existentes. Las más importantes son:

- Directiva 86/378 de 24 julio 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- Directiva 86/613 de 11 diciembre 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Esta Directiva se extiende a las y los trabajadores autónomos y las y los cónyuges que trabajan con las y los trabajadores autónomos, y establece que los Estados miembros deberían eliminar las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, especialmente en los aspectos relativos a la creación, instalación o ampliación de una empresa, y a las facilidades financieras. Por otra parte, garantiza que las y los cónyuges que no están protegidos por el régimen de seguridad social al que esté acogido el trabajador o trabajadora autónoma puedan afiliarse a dicho régimen de seguridad social, en las mismas condiciones que el autónomo.

Otras disposiciones de menor rango son:

- Resolución 84/C/161 del Consejo de 7 junio 1984, relativa a las acciones encaminadas a combatir el paro de las mujeres.
- Recomendación (16) 84/635 del Consejo de 13 diciembre 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.

(15) 89/C 45/04. Ver también CEDEFOP "Égalité des chances et formation professionnelle. Cinq ans après... Actions de formation professionnelle en faveur des femmes dans la Communauté européenne" (Berlín: CEDEFOP, 1985)

(16) Las recomendaciones y los Dictámenes son actos no vinculantes y que no entrañan obligación jurídica para las personas destinatarias. Como actos jurídicos desprovistos de carácter obligatorio, revisten ante todo, un significado político y psicológico. Pueden producir, sin embargo, efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.

- Recomendación 87/567 de la Comisión de 24 noviembre 1987, sobre la formación profesional de las mujeres.
- Resolución 8922/87 del Parlamento Europeo de 14 octubre 1987, sobre la reintegración de las mujeres al proceso laboral.
- Resolución 88/C/333 del Consejo de 16 diciembre 1988, sobre la reintegración profesional y la integración profesional tardía de las mujeres.

4.3

REDES

La Comunidad Europea ha impulsado también la creación de "Redes" en los países miembros para llevar a cabo una acción más coordinada y sistémica en la materia. Las Redes existentes se refieren a las siguientes materias: diversificación de opciones profesionales, guarderías, aplicación de las Directivas, empleo, acciones positivas, formación profesional, Iniciativas Locales de Empleo (ILEs), y Televisión y Estudios.

En materia de formación profesional, y como complemento de la Recomendación de 1987 sobre formación profesional de las mujeres de la Comisión de las Comunidades Europeas, se creó en 1988 la Red IRIS: Red Europea de Formación para Mujeres, coordinada por el Centro de Investigación sobre las Mujeres Europeas (CREW).

La Red pretende identificar los proyectos de formación profesional para mujeres de todas las edades, abarcando un amplio abanico de actividades en la Comunidad, particularmente aquéllas en las que las mujeres están infrarrepresentadas, y en las profesiones de futuro. En diciembre de 1988 la Red IRIS agrupó 71 proyectos de los doce países comunitarios, seleccionados en función de los siguientes criterios:

- El objetivo principal tenía que ser la formación profesional de las mujeres y la identificación de sus necesidades en materia de empleo.
- Tenían que gozar de subsidios locales, regionales, nacionales o europeos (IRIS no financia los proyectos).
- Tenían que demostrar el éxito del proceso de formación, es decir mostrar que el empleo, la formación complementaria o especializada son más accesibles para las mujeres.
- Tenían que tener en cuenta las necesidades de las madres de familia.
- Se ha dado una prioridad a los sectores siguientes: ocupaciones científicas y técnicas basadas en la aplicación de las nuevas tecnologías, las ocupaciones en las que las mu-

jerés están subrepresentadas, la creación de pequeñas empresas, las iniciativas locales de empleo en regiones atrasadas o en zonas desfavorecidas urbanas.

- Los programas de formación de mujeres en ámbitos "tradicionalmente femeninos" tenían que mostrar que la formación: desemboca en una promoción en el seno del sector afectado; o bien tendía a mejorar las competencias de las mujeres y a revalorizar su trabajo; o bien adiestraba a las mujeres a servirse de sus conocimientos tradicionales de manera innovadora, por ejemplo creando una pequeña empresa.
- Los proyectos de formación tenían que estar bien contruidos y tener un impacto educacional real basado en un programa pertinente desde el punto de vista profesional. Tenían que tener una infraestructura de orientación y de guía, utilizar métodos y técnicas innovadores tales como la educación a distancia, la formación y la educación asistida por ordenador, las estructuras modulares y las prácticas en empresas.
- Los proyectos debían estar dispuestos a dedicar tiempo en la red IRIS y a trabajar en la mejora de la formación profesional en su Estado miembro y en el conjunto de la CE.

Hacia una nueva fase en la política de igualdad de oportunidades

Los resultados alcanzados hasta el momento permiten realizar ya un balance que oriente las líneas a seguir en el futuro. En primer lugar se aprecia que se ha iniciado con cierta fuerza la vía de poner en marcha acciones positivas y de otro tipo que intentan salir al paso de los mecanismos de discriminación indirecta que se detectan en el mercado de trabajo. Se ha superado así la actitud de intervención estrictamente legislativa sobre aspectos exclusivos de discriminación directa.

Pero, por otro lado, las acciones llevadas a cabo han sido hasta el momento muy escasas, tienen una repercusión y alcance social muy limitado y adolecen todavía de una coordinación suficiente, tanto a nivel de cada Estado miembro como de la Comunidad Europea en su conjunto.

En fin, y esto es aún más importante, las acciones desarrolladas en este terreno han presentado una grave descoordinación respecto a la política social global de la Comunidad y sobre todo respecto a su política económica. Se corre el peligro de que la política de igualdad de oportunidades se convierta en "una cosa de mujeres", sin la menor conexión con las grandes líneas de actuación en campos determinantes para las sociedades europea y nacionales.

Estas reflexiones deben servir para orientar los contenidos de un futuro tercer programa comunitario sobre igualdad de oportunidades, a poner en práctica a partir de 1991.

A este respecto, un reciente seminario desarrollado en Toledo (17) señalaba que "el tercer programa comunitario debe partir del reto que las mujeres están asumiendo, persiguiendo la modificación de los escenarios y estructuras sociales, para hacer posible la participación de las mujeres europeas, en condiciones de igualdad y como sujetos activos, en la construcción de una Europa Unida".

(17) *Evaluación de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades. Perspectivas futuras en relación con 1992* (Ministerio de Asuntos Sociales - Instituto de la Mujer / CCE / Seminario presidencia española, Toledo 1989).

Las conclusiones de este Seminario se referían también a la necesidad de incluir los contenidos de la igualdad en las políticas generales o globales tanto de los Estados miembros como de la propia Comunidad, ya que las respuestas sectoriales no son suficientes sino que es necesario que los grandes proyectos políticos incluyan las demandas específicas de las mujeres.

Para llevar a cabo con éxito esta estrategia es necesario, por un lado, disponer de recursos financieros suficientes, y por otro, otorgar mayor importancia a la información y la participación de las y los interlocutores sociales. En efecto, "líneas presupuestarias reducidas dedicadas a acciones puntuales, no nos permiten obtener resultados satisfactorios en ningún ámbito. Sólo tienen un efecto reducido y no pueden resolver los problemas estructurales existentes. (...) Del mismo modo la información aparece como otro de los puntos estratégicos para el éxito de la política de la igualdad; se trata de la información entendida en el más amplio sentido, como instrumento de comunicación, de formación y sensibilización, y como causa de participación". (18)

(18) Idem.

CYNTHIA COCKBURN
Universidad de Londres.
Gran Bretaña

*Alternativas
de medidas de
acción positiva
para el logro de
la igualdad de
oportunidades
en el mundo
laboral*

El empleo en Gran Bretaña se ha caracterizado siempre por las notables diferencias entre sexos. Sin embargo, las diferencias de participación entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo se han reducido. En 1987, las mujeres constituían el 42% de la población activa, frente al 37% en 1971. Para 1995 se prevé que constituirán el 44% (Comisión de Igualdad de Oportunidades — Equal Opportunities Commission).

Por otro lado, la participación de la mujer en la economía se realiza en unas condiciones muy distintas a las del hombre. Casi la mitad de las mujeres que trabajan lo hacen por horas o a media jornada, mientras que los hombres trabajan a jornada completa. El 87% de las mujeres que trabajan por horas están casadas. Los trabajadores y trabajadoras por horas pertenecen normalmente a las escalas inferiores (cuatro de cada cinco se encuentran en la categoría salarial más baja), y con muy pocas posibilidades de promoción. Los contratos de media jornada y temporales se están convirtiendo en una práctica cada vez más frecuente entre el empresariado. Entre 1970 y 1985 se crearon un millón y medio de puestos de trabajo a media jornada, mientras que disminuyeron los de jornada completa. Para el año 2000 se espera que una cuarta parte de los puestos de trabajo del Reino Unido sean a media jornada o por horas (Beechey y Perkins, 1987). Surge así una nueva tendencia en la que una mano de obra segura y muy cualificada (en su mayoría hombres), coexiste con una mano de obra disponible y mal remunerada (mujeres y minorías étnicas en su mayor parte) (Atkinson, 1984; Jenson et al, 1988).

Además de trabajar diferente número de horas, hombres y mujeres hacen distintos tipos de trabajo. Una limitada gama de trabajos en hostelería, limpieza, servicios personales, sanidad, ventas y trabajos administrativos, dan empleo a las tres cuartas partes de las mujeres que trabajan a jornada completa y al 90% de las que trabajan por horas. Los hombres disponen de una gama mucho más amplia, incluyendo trabajos de gestión, técnicos y científicos en los que las mujeres apenas están representadas (Equal Opportunities Commission, 1986; Walby, 1988; Bradley, 1989). La discriminación sexual en el trabajo puede ser horizontal (distintos tipos de trabajo) y vertical (distintos niveles de trabajo). Como hemos podido comprobar, desde principios de siglo se han producido muy pocos cambios en estos dos tipos de discriminación en Gran Bretaña. Aproximadamente la mitad de las mujeres siguen ocupando los mismos trabajos, en los que ellas constituyen el 70% o más de la mano de obra (Hakim, 1979, 1981). Estudios más detallados muestran que las estadísticas ofi-

ciales no revelan el verdadero nivel de la segregación sexual en el ámbito laboral (Martin y Roberts, 1984).

El trabajo del hombre se considera más especializado que el de la mujer y en 1987, la remuneración media por hora trabajada en el caso de las mujeres era el 73,6% de la del hombre. Las horas extras, trabajadas normalmente por los hombres, incrementan aún más la diferencia de salarios entre ambos (Equal Opportunities Commission, 1988).

2.

Igualdad ante la ley

El período transcurrido desde finales de los años 60 hasta ahora ha sido de gran actividad y concienciación feminista en Gran Bretaña. El movimiento de las mujeres en la última etapa del siglo XIX culminó en 1928 con la obtención del derecho al voto en igualdad de condiciones con respecto al hombre. Las siguientes décadas fueron de relativa tranquilidad; las mujeres tuvieron que enfrentarse a la Depresión, a una Guerra Mundial y, en los años siguientes, al predominio de una ideología represora que exaltaba la feminidad y las virtudes domésticas. A finales de los 50 y 60 se produce un importante cambio en el pensamiento político. La vuelta del pensamiento marxista, esta vez acompañado de cierto escepticismo hacia las viejas fórmulas políticas, tanto leninistas como social-demócratas, dio paso a una "Nueva Izquierda" en Gran Bretaña. La creatividad política culminó con la revuelta estudiantil de 1968 que se hizo eco de movimientos similares en otros países de la Europa Occidental.

Las mujeres, al disponer ahora de mayor independencia económica y tener una mayor representación en el terreno político, pueden permitirse cierta libertad sexual gracias a la nueva cultura de permisividad y a la aparición de la píldora anticonceptiva. Conscientes de la opresión racial y de clase, toman cada vez más conciencia de sí mismas. Para 1970 la "nueva corriente feminista" despunta ya como un movimiento importante en la sociedad británica que se mantiene durante toda la década (Coote y Campbell, 1982; Rowbotham, 1989).

Ese año, debido a las presiones ejercidas especialmente por las mujeres en los sindicatos y en el Partido Laborista, se aprueba en el Parlamento la Equal Pay Act (la ley de igualdad de salarios). Esta ley trata de garantizar la igualdad de salarios para el mismo tipo de trabajo y se ocupa no sólo del sueldo base sino también de otros conceptos salariales, como por ejemplo, horas extras, beneficios sociales, bajas por enfermedad, vacaciones y horas de trabajo. En 1975, año en que entró en vigor esta ley, se aprobó también una ley sobre la discriminación sexual (Sex Discrimination Act). En ella se prohibía la discriminación en: la contratación, la formación, la promoción, las reducciones de plantilla, los despidos, y en la provisión de beneficios extraordinarios. Prohibía cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta. Esta ley regulaba no sólo a las empresas sino también a las asociaciones de empresarios y empresarias y a los sindicatos, a las agencias de empleo y centros de formación profesional. Quedaban excluidas, sin embargo, las empresas con cinco personas empleadas o menos, así como el ejército y el clero. (Gregory, 1987; Carter, 1988). Esta iniciativa legislativa para cambiar la situación de la mujer fue el resultado de las presiones ejercidas por las mujeres de los sindicatos y del Partido Laborista, inspirándose en le-

yes similares adoptadas en Estados Unidos en respuesta al movimiento de los derechos civiles.

Sin embargo, en 1980, se sabía ya que la legislación por sí sola no podría lograr la igualdad de la mujer. Uno de los principales puntos débiles de estas leyes era la falta de una cláusula que permitiera a la mujer exigir el mismo salario que un hombre por el mismo tipo de trabajo. Esta cláusula se introdujo por fin en 1984 bajo la presión del Tribunal de Justicia Europeo. La segregación de las mujeres en trabajos sólo para mujeres hacía imposible establecer unos adecuados baremos de comparación con respecto al trabajo de los hombres. De hecho, muchos empresarios parecen haber incrementado la segregación sexual en los años setenta para evitar precisamente los conflictos legales (Snell, 1979; Snell et al, 1981). Otro de los puntos débiles, que viciaba la enmienda de la "igualdad entre puestos de trabajo" tanto como la ley original sobre igualdad de salarios, era la naturaleza individual de las disposiciones. Mientras que en los Estados Unidos de América la ley permitía a las mujeres llevar a efecto acciones legales de "clase", mejorando la situación de muchas mujeres mediante un único procedimiento legal, en Gran Bretaña cada caso judicial debía ser visto por separado. Además, los tribunales se mostraban reticentes ante las reclamaciones interpuestas por las mujeres, y el organismo de control, el Equal Opportunities Commission, se mostraba reacio a hacer cumplir esta ley.

Como resultado, el salario medio por hora de la mujer con respecto al del hombre, aunque mejora entre 1970 y 1977, subiendo del 63% al 75%, desciende posteriormente al 73% y no ha variado desde entonces (Equal Opportunities Commission, 1988). Es evidente que la segregación sexual en el trabajo apenas ha cambiado. El acceso de unas pocas mujeres a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres, tales como conductores de trenes, ingeniería aeronáutica o neurocirugía, con una gran publicidad en los medios de comunicación, no se han logrado cambios importantes para la gran mayoría de las mujeres a nivel estadístico.

Gran Bretaña se caracteriza no sólo por su discriminación sexual sino también por su discriminación racial. Las personas que se encuentran en especial inferioridad de condiciones son las emigrantes negras y gentes de color, procedentes del Caribe y de la India, muchas de las cuales llegaron a Gran Bretaña en respuesta a la demanda de mano de obra en el período de crecimiento económico comprendido entre 1950 y 1970. La situación de inferioridad de las mujeres negras y emigrantes pertenecientes a estas minorías es por tanto doble (Phizacklea 1983, 1988). La ley de 1976 (Race Discrimination Act) sobre discriminación racial, similar a la Sex Discrimination Act del año anterior, vino a reforzar la legislación vigente contra los prejuicios raciales por parte del empresariado, sindicatos o empleadas y empleados blancos.

Estrategias en el ámbito laboral

Para 1980 las y los empresarios más progresistas, partiendo de las modestas posibilidades ofrecidas por la ley, habían empezado a introducir planes de actuación para llevar a cabo una acción "positiva" o "afirmativa", con el objetivo de lograr la igualdad de sexos y razas en el ámbito institucional. Quienes toman la iniciativa en este proceso son las organizaciones caritativas y las autoridades locales, en particular los ayuntamientos de zonas urbanas, regidos mayoritariamente por miembros del Partido Laborista. También participaron empresas del sector privado, como compañías de televisión y bancos.

Estas organizaciones se encargaron de la elaboración y publicación de una serie de directrices para una política de igualdad sexual (y para lograr la igualdad racial), llamándose a sí mismos "empresarios y empresarias a favor de la igualdad de oportunidades". Se reconocía sin embargo que para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, no bastaba con retirar las barreras existentes. La histórica discriminación de la mujer y de la población negra significa que parten de una situación de desventaja que debe superarse mediante la acción positiva. Por regla general, la "acción positiva" incluía las siguientes medidas —aunque no todas las organizaciones adoptasen la totalidad de las mismas— (Stamp y Robarts, 1986).

En primer lugar, se nombraría un comité para la igualdad y se designaría una "defensora de la mujer" o "defensora de la igualdad", cuyo primer cometido sería realizar un análisis estadístico de la distribución del trabajo y de los distintos niveles de trabajo por sexo y grupo étnico. Se fijaría un plazo de tiempo para lograr aumentar la participación de las mujeres en los cuadros directivos o cuadros técnicos —aunque el establecimiento de cupos para las mujeres o minorías étnicas no fuese legal. Para facilitar el acceso de las mujeres a un mayor número de trabajos, se reconsiderarían las características de los distintos trabajos así como los requisitos de la persona que lo realizaba. En el mejor de los casos, se podrían redefinir o replantear los diferentes trabajos para evitar la exclusión de más mujeres que hombres por exigencias tales como la movilidad geográfica. La contratación informal "a dedo" debería sustituirse por convocatorias públicas; las entrevistas de selección de personal tendrían que estar exentas de prejuicios sexistas. Se debía hacer un esfuerzo para introducir a las mujeres en los comités de selección y promoción de personal. Se proporcionarían a las mujeres y trabajadores y trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas cursos especiales

de formación para ayudarles en su profesión. Esta formación englobaría también el concepto de "igualdad" y las formas de lograrla.

Un componente importante de la "acción positiva" ha sido la introducción de nuevas normas para ayudar a aquellas personas responsables del trabajo doméstico y del cuidado de los niños y niñas —casi siempre mujeres. Se mejoraba así la normativa reguladora de la baja por maternidad, en lo que respecta a su duración, remuneraciones económicas y otras condiciones específicas. Algunos empresarios y empresarias concedían algunos días por baja paterna (no obligatoria en Gran Bretaña), y en el mejor de los casos, la empresa permitía a los maridos de las empleadas (trabajando los dos en la misma empresa) compartir la última mitad de la baja maternal. La baja paterna se introducía para que los empleados pudieran responder con mayor flexibilidad ante las crisis domésticas y los casos de enfermedad de familiares. Se introdujo el "horario flexible", más trabajos por horas y también la posibilidad de compartir el mismo puesto de trabajo. En determinados casos, las empresas facilitaban guarderías o ayudas para sufragar los gastos derivados del cuidado de los niños y niñas. La posibilidad de coger excedencia permitía a los padres y madres volver a sus puestos de trabajo después de pasar algunos años dedicados a la crianza de sus hijos e hijas.

Un tercer grupo de estrategias se relacionaba con la cultura de la empresa. La terminología sexista se sometió a examen. Los nombres de un gran número de profesiones de género masculino fueron sustituidos por otros de género neutro, aplicables indistintamente a ambos sexos. El acoso sexual, que puede ir desde la colocación de fotos de desnudos en la pared en el trabajo hasta el agravio físico, llegó a considerarse perjudicial para las oportunidades de la mujer en el trabajo, y se adoptaron normas antisexistas y medidas disciplinarias para resolver este tipo de problemas. Así mismo, se tomaron medidas similares con respecto al hostigamiento racial y al racismo.

Los sindicatos de Gran Bretaña no están libres de culpa en cuanto a la discriminación racial y sexual. De hecho, los sindicatos de trabajadores especializados cerraron completamente sus puertas a mujeres y negros durante muchos años. Oficialmente, sin embargo, respondiendo al activismo de las mujeres y de los negros, el movimiento laborista defiende cada vez más la igualdad. En 1979 el Congreso Sindical, la máxima entidad del movimiento laborista, publicó un documento de 10 puntos para lograr la igualdad de la mujer. Las mujeres miembros de los distintos sindicatos han logrado mejorar su nivel de representación y luchan por conseguir que los sindicatos reflejen adecuadamente las necesidades de la mujer

en la negociación de los convenios. Algunas estrategias positivas a nivel empresarial, como las descritas anteriormente, han sido diseñadas y adoptadas sin la participación de los sindicatos, ya sea debido a que parte del empresariado desea dejar fuera de su política de personal a los sindicatos, o porque algunos sindicatos son reacios al cambio. Por otro lado, algunos sindicatos, particularmente los del sector público, han presionado a la patronal para introducir en sus empresas "la igualdad de oportunidades" (Equal Opportunities Commission, 1983; Ellis, 1981, 1988).

A finales de 1980, sin embargo, se produjo cierta decepción en cuanto a los resultados de este movimiento a nivel empresarial (Coyle y Skinner, 1988). Los empresarios y empresarias a favor del mismo eran una excepción y los logros alcanzados por las mujeres eran pocos y temporales. Ocurría que estas políticas no se ponían en práctica, o si se aplicaban, resultaban muy poco efectivas. El retorno del partido Conservador al gobierno en 1979 sustituyó una ideología de protección social por una ideología de libre mercado. La nueva libertad del empresariado para controlar sus asuntos, con menos restricciones por parte de los sindicatos, trajo consigo un aumento de los contratos temporales y una mayor explotación del sector laboral más vulnerable y peor remunerado —las mujeres (Humphries y Rubery, 1988).

En este clima de desánimo, llevé a cabo este trabajo de investigación, financiado por el Consejo de Investigaciones Socioeconómicas de Gran Bretaña (Economic and Social Research Council), donde se analizaban las experiencias de cuatro grandes empresas. Incluyendo un total de 200 entrevistas, su objetivo era revelar algunos de los impedimentos para el cambio, y particularmente, examinar las reacciones masculinas, tanto a nivel individual como a nivel público. Trataré aquí de los resultados de mis investigaciones al igual que otros fenómenos observados en el contexto del Reino Unido.

4.

Impedimentos para lograr la igualdad

Los impedimentos para alcanzar la igualdad sexual pueden, como he podido comprobar, clasificarse en tres tipos: empresariales; domésticos; y culturales.

4.1

IMPEDIMENTOS EMPRESARIALES

Es bastante corriente que las y los empresarios adopten determinadas políticas sin introducir cambios en sus sistemas de gestión ni sistemas de control para verificar su cumplimiento. Por ejemplo, es raro encontrar una empresa que haya introducido en su "Evaluación y análisis de resultados" anual, normas que primen a las y los empresarios que aplican medidas de igualdad y que penalizan a aquellos que las ignoran. Generalmente, las medidas se reducen a simples recomendaciones, afectando por tanto el comportamiento a corto plazo pero no las estructuras, que seguirán teniendo una gran influencia a largo plazo.

En un sindicato, por ejemplo, puede darse el caso de que existan presiones para aumentar la participación activa de las mujeres, para modificar los horarios de sus reuniones o para "pensar en las mujeres" al elegir sus candidatos y candidatas. Sin embargo, es menos corriente encontrar enmiendas al "reglamento interno" que impongan tales cambios y los hagan definitivos.

Las medidas de igualdad escogidas por el empresariado son con frecuencia aquellas que pueden dar una mejor imagen pública de la empresa —por ejemplo, la designación de una mujer para ocupar un alto cargo directivo— mientras que las medidas que con frecuencia quedan más marginadas son aquellas que cuestan dinero a la empresa, como pueden ser unos buenos programas de formación profesional.

El empresariado no se da cuenta de la contradicción existente entre la introducción, en nombre de la "igualdad de oportunidades", de políticas de personal que puedan ayudar al reducido número de mujeres que trabajan en los cuadros medios y altos a ascender en su profesión, mientras que por otro lado y en nombre de la competitividad del mercado de trabajo, siguen manteniendo políticas que van en detrimento de las oportunidades de la mayoría de las mujeres, trabajadoras "no cualificadas" y mal pagadas. Por ejemplo, una empresa puede destacar por su política de igualdad en beneficio de las mujeres en todos los esta-

mentos de la empresa, y sin embargo, puede recurrir al trabajo por turnos, a los contratos temporales, a trabajar los sábados y a la contratación de mujeres a media jornada en condiciones menos favorables que las de jornada completa. Las medidas para revalorizar y re-clasificar los trabajos manuales y administrativos peor remunerados de la mujer, medidas que cuestan a la empresa dinero y causan malestar entre los trabajadores, son poco frecuentes.

Con frecuencia las mujeres acceden a cargos que antes no podían ocupar para descubrir que estos puestos pierden misteriosamente su autoridad e importancia en el organigrama de la empresa. Otro ejemplo es el de las cadenas de tiendas de venta al por menor. En el pasado, se consideraba que el puesto de trabajo de responsable de tienda era apto sólo para hombres. Llegar a ser responsable era un paso importante. La contratación se controlaba desde la oficina central y los candidatos debían tener movilidad y estar dispuestos a desplazarse de una región a otra hasta alcanzar la máxima jerarquía. De sus filas salían todos los altos cargos de la empresa. A mediados de los años 80, en nombre de la "igualdad de oportunidades", este trabajo quedó abierto a las mujeres, de modo que en poco tiempo el 50% de los puestos quedaron ocupados por mujeres. Sin embargo, para 1989, este cargo había perdido ya importancia y categoría en la empresa. La contratación se realizaba a nivel local. Surgió un nuevo tipo de tienda más pequeña cuya gestión se encomendaba preferentemente a mujeres. Se esperaba que de esta forma estuvieran contentas de estar fijas, disfrutando de estabilidad geográfica y profesional. Al mismo tiempo, la empresa empezó a elegir a sus cargos ejecutivos entre los directivos que nunca habían trabajado como encargados de tienda. Esto corrobora los descubrimientos de otras investigaciones en las que se revela que las mujeres rara vez se encuentran donde está el poder, y cuando éstas acceden a cargos importantes, éstos se devalúan y pierden categoría (por ejemplo, Legge, 1987).

Invariablemente, las jerarquías empresariales tienen una estructura piramidal con las mujeres siempre en la base. Casi todos los puestos altos y la mayor parte de los medios están ocupados por hombres. Las mujeres y los grupos étnicos minoritarios son a menudo contratados o promocionados de forma individual, y luego se les deja aislados en sus puestos de trabajo llevando ellos solos y sin apoyo alguno la pesada carga de representar a su sexo o raza (Kanter, 1977). Con frecuencia se desmoralizan y abandonan, siendo sustituidos por empleadas o empleados blancos. Otra experiencia adversa en el sector público ha sido el impacto de los recortes del gasto público, impuestos por el gobierno central, que han con-

seguido hacer desaparecer los modestos avances logrados en el terreno de la igualdad de oportunidades.

Los intereses de las mujeres pueden resultar perjudicados en las negociaciones de los convenios. En las negociaciones industriales, los sindicatos, incluidos aquellos con una importante participación de las mujeres, pueden dar prioridad al aumento de las "gratificaciones", primas y pagos de horas extras, que incrementan el salario neto de muchos hombres, en detrimento de un aumento del salario base que tiene mucha más importancia para las mujeres. Algunos sindicatos defienden acuerdos "de acceso restringido", por el que el personal empleado de la empresa tiene prioridad a la hora de solicitar su acceso a los puestos vacantes antes de que estos se anuncien públicamente. Esto beneficia a los y las trabajadoras de la empresa (en la que probablemente el número de empleadas y empleados blancos será muy numeroso) y discrimina a los y las paradas de la zona (entre los que se contará un alto porcentaje de personas negras). Incluso cuando los sindicatos desean comprometerse en el proceso de "igualdad", es frecuente que el empresariado se oponga a ello, preferiendo separar totalmente los problemas de clase y sexo.

4.2

IMPEDIMENTOS DOMÉSTICOS

Las relaciones entre hombres y mujeres en la familia y en la casa tienen gran influencia en las posibilidades de la mujer en el trabajo. Aunque el 68% de las mujeres casadas en Gran Bretaña hacen un trabajo remunerado, también realizan la mayor parte del trabajo doméstico, crían a sus hijos e hijas y se ocupan de otras personas. Realizan una gran parte de las tareas domésticas para sus compañeros, y rara vez se produce la situación contraria. Así, puede decirse que el hombre, tenga hijos e hijas o no, "será cuidado", mientras que la mujer "cuida" de sí misma.

En Gran Bretaña ha habido recortes en los servicios sociales y se sigue la política de mandar a casa, siempre que sea posible, a las personas con enfermedad física y mental. La atención social con respecto al cuidado de los niños y niñas es inadecuada; las pocas guarderías que existen son caras y a menudo no ofrecen los servicios necesarios. Las mujeres con criaturas a su cargo no suelen tener más alternativa que dejar de trabajar para ocuparse de ellas. Esto explica el gran porcentaje de mujeres que trabajan media jornada. (Los pocos hombres que trabajan a media jornada son, por regla general, de edad avanzada y están a punto de jubilarse). Este tipo de trabajos suelen ser de muy baja categoría y no ofre-

cen posibilidades de promoción. La obligación de tener que ocuparse de la casa es otra limitación que hace que las mujeres elijan aquellos trabajos en los que los desplazamientos son cortos, lo que recorta su movilidad geográfica. En el peor de los casos, la mujer se ve abocada al trabajo en el que más explotación existe: el de "empleada de hogar".

Debido a estas implícitas obligaciones domésticas, el empresariado considera a las mujeres como menos idóneas para los puestos de responsabilidad. (La realidad demuestra, por desgracia, que cuanto mejores son las condiciones de los permisos por maternidad, menor es el número de mujeres admitidas en el mundo laboral). Por otro lado, la definición universal de las mujeres como seres esencialmente hogareños, permite una forma de explotación ligada al sexo, muy rentable y eficaz. Quienes trabajan a media jornada producen una mayor plusvalía que quienes lo hacen a tiempo completo. Las trabajadoras y trabajadores eventuales y temporales (principalmente mujeres) ofrecen al empresariado la posibilidad de afrontar los altibajos de la demanda con una mayor flexibilidad. A menudo se contrata a mujeres por cualidades y aptitudes adquiridas en el hogar, por ej.: docilidad y control emocional, cocina y costura, limpieza y cuidado de otras personas. Debido a su vinculación con la mujer y el hogar, estas cualidades y aptitudes no se pagan a su justo precio. Las tendencias en la estructura del mercado laboral interno y de la economía internacional (Mitter, 1986) apuntan hacia una importancia relativa de las mujeres en comparación con los hombres, como fuente de acumulación de capital en los próximos años (Mies, 1986).

La investigación demuestra que no existen cambios significativos en el número de horas por semana que los hombres dedican al trabajo doméstico y al cuidado de otras personas (Cowan, 1983). El hombre normalmente aporta dinero al hogar, no tiempo. Cuando una pareja tiene un niño o una niña, el hombre empieza a pasar menos tiempo en casa, entrando en el período de su vida en el que trabajará más horas extra (Moss y Fonda, 1980). En mi propia investigación encontré muy pocos hombres dispuestos a aceptar los cambios con respecto a su trabajo y vida profesional, que exigiría el convertirse en "cuidador principal". La oposición de los hombres a aceptar el mismo papel que las mujeres en el contexto doméstico y familiar, y a considerarse en igualdad de condiciones con respecto a las mujeres en el terreno laboral, son los mayores obstáculos con los que se encuentran las mujeres para conseguir el cambio.

4.3

IMPEDIMENTOS CULTURALES

Incluso en una empresa en la que no existe discriminación sexual en su política y en sus procedimientos de gestión tales como selección y formación de personal, pueden encontrarse actitudes discriminatorias con respecto a las mujeres a nivel cultural. Los siguientes ejemplos nos permitirán aclarar este punto.

En Gran Bretaña, el trabajo científico y técnico se identifica en gran parte con los hombres y la masculinidad. No es solamente el hecho de que la mayoría de los trabajos científicos y técnicos sean en realidad realizados por hombres. Lo grave es que muchos trabajos han empezado a asociarse con uno u otro sexo, de tal forma que las cualidades con las que se les asocia son aquellas que socialmente van más ligadas al concepto subjetivo que las personas tienen de lo que se considera o se identifica como masculino o femenino. En el caso del trabajo técnico especializado (en contraposición al simple manejo de las máquinas) las cualidades que se consideran necesarias son el raciocinio, aptitud numérica, resistencia física y mental, seguridad en uno mismo, y una actitud "intervencionista", cualidades todas ellas tradicionalmente no asociadas a la feminidad. De hecho, la feminidad parece asociarse con la incompetencia en el campo de la tecnología. Los hombres hablan de ellos mismos como seres tecnológicos "por naturaleza", y de las mujeres como incompatibles con la tecnología "por naturaleza". En el trabajo, los hombres se relacionan entre sí a nivel técnico, y consiguen que las mujeres que pretenden entrar en ese campo se consideren a sí mismas como intrusas en un terreno para el que no tienen aptitudes y en el que no son bien recibidas (Cockburn, 1983, 1985).

Por otra parte, la jerarquía característica de las empresas capitalistas y de la burocracia oficial, casi sin excepción, es una pirámide en la que las mujeres se encuentran principalmente en la base, mientras que en los puestos medios y superiores son exclusivamente de hombres. Estas jerarquías profesionales o administrativas funcionan, generalmente, como clubes de hombres que se respetan mutuamente y que intercambian información entre ellos, mientras que marginan o tratan con condescendencia a las pocas mujeres que consiguen entrar en sus dominios. Las mujeres se quejan de que existe un doble código de conducta. Se les exige mayores logros que a los hombres para ser consideradas igual que ellos. Conductas que se consideran adecuadamente firmes en un hombre, se ven como inadecuadamente agresivas en una mujer. Que un hombre exprese sentimientos muy intensos se considera razonable, mientras que en el caso de una mujer se considera "muy emocional". Ignorando los hechos objetivos, las mujeres son vistas por los hombres como criaturas domésticas que

normalmente no desean tener una profesión. La mujer que sí lo desea es considerada diferente del resto de las mujeres normales: ella es una mujer "profesional" (Spencer y Podmore 1987). Esta monocultura de la clase directiva no solamente es masculina, sino también blanca. Los hombres de raza blanca utilizan distintos argumentos culturales, aunque comparables a los que emplean en el caso de las mujeres, para excluir de los puestos de responsabilidad a las minorías étnicas (Jenkins y Solomos, 1987).

Debido a la actitud sexista tan fuerte que se observa en la sociedad británica, en la que chicas y chicos desarrollan sus identidades adultas en oposición al otro sexo y como complemento del otro sexo, las mujeres jóvenes que compiten con los hombres por trabajos y estudios "no femeninos" están pagando un precio social por ello (Griffin, 1985; Less, 1986). Por ejemplo, si una chica decide estudiar ingeniería mecánica o si se interesa por la rama de la construcción, es bastante frecuente que sus compañeros la tachan de "lesbiana".

Otro aspecto de la cultura del lugar de trabajo es lo que se conoce como el "régimen sexual" de la empresa (Hearn y Parkin, 1987; Hearn et al, 1989). En casi todos los centros de trabajo, desde la fábrica a la universidad, los hombres se relacionan entre sí a través de charlas y comportamientos sexualizados: se jactan de hazañas sexuales, hacen comentarios positivos o negativos sobre sus colegas o ayudantes mujeres, utilizan indirectas, chistes y bromas sexuales. Es también bastante frecuente que los hombres combinen su autoridad laboral sobre la mujer con la presión sexual, imponiéndole atenciones no deseadas e incluso exigiendo, con amenazas, determinados favores. La mayoría de las mujeres han sufrido alguna experiencia de este tipo por parte de sus jefes o colegas hombres. Actualmente en Gran Bretaña, entre los y las empresarias más conscientes, se reconoce que esto es una causa de desventaja laboral para las mujeres y un problema en la gestión de personal.

Mientras que en el pasado lo normal era una franca discriminación hacia la mujer por parte del empresariado y sindicatos, hoy en día son este tipo de actitudes culturales la forma de discriminación más grave que existe en el mundo laboral en Gran Bretaña. No por ser exclusivamente verbal este tipo de discriminación es menos efectiva.

De todas formas, algunos hombres de empresa están trabajando activamente para fomentar la igualdad sexual, y su apoyo puede resultar fundamental para la propia existencia de la acción positiva. No obstante, es importante señalar las diferencias entre las prioridades de estos directivos varones y las de las mujeres que luchan por la igualdad. Con frecuencia, resulta que estos hombres limitan sus "acciones positivas" a unas medidas mucho más modestas que las que promueven las feministas y "defensoras de la igualdad". Más serio aún es el

hecho de que los hombres tienden a "poner un precio" a su cooperación: es decir, "os ayudaremos a conseguir la igualdad de oportunidades, si dejáis de hablar de las "diferencias" de la mujer. No podéis ser diferentes e iguales a la vez". De esta forma, impiden que las mujeres se organicen, al tiempo que fomentan la división entre ellas.

Muchos hombres, a todos los niveles de la jerarquía empresarial, sostienen que las mujeres ya disfrutan de igualdad de oportunidades, critican la política de igualdad, y tachan a las mujeres que la promueven de "feministas", término peyorativo en el léxico de los hombres. Sienten especial animadversión hacia cualquier provisión especial para la mujer, y hacia la actividad independiente de las mujeres. Algunas empresas han intentado crear cursillos de "concienciación antisexista" para sus empleados, pero con frecuencia han resultado contraproducentes debido a la resistencia y menosprecio manifestados por las personas asistentes.

Si las propias mujeres sienten ambivalencia respecto a la acción positiva en favor de la igualdad entre los sexos (e incluso reticentes sobre el "feminismo"), esto debe entenderse en el contexto de la hegemonía de ideas negativas expresadas por sus colegas y superiores hombres.

Teorías sobre la supremacía masculina

En la actualidad existe un importante sector del feminismo que propone explicar los efectos aquí descritos desde un punto de vista sistémico. Según esto, las sociedades se caracterizan no sólo por el sistema productivo mediante el cual se genera y distribuye la riqueza, sino también por el tipo de sistema de género/sexo que regula las relaciones sexuales y reproductoras, diferenciando socialmente a las personas según el sexo (Rubin, 1975). En el sistema sexual de las sociedades de la Europa occidental, y en la mayoría de las sociedades actuales, prevalecen las discriminaciones sexuales y los hombres dominan a las mujeres, ejerciendo su poder en el trabajo, la reproducción y la sexualidad. Esta estructura, denominada a veces aunque no siempre, patriarcado, es muy antigua, aunque sus manifestaciones hayan sido distintas según las épocas.

Son de especial interés las consideradas sobre las formas en que el patriarcado, o el sistema de dominación masculina, modela y a la vez es modelado por el capitalismo como sistema de producción: ¿hasta qué punto puede ser considerado como un sistema unitario (patriarcado-capitalista, o capitalismo-patriarcal)?; y ¿en qué se diferencia el patriarcado en las sociedades no capitalistas? (Eisenstein, 1975; Sarget, 1981; Walby, 1990). Por supuesto, mayor importancia tiene para la mujer la cuestión de la inevitabilidad de la dominación masculina: ¿hasta qué punto podemos pensar en una sociedad futura, con o sin cambios en el sistema de producción, en la que exista igualdad entre los sexos? En la respuesta a esa pregunta entra en juego la confianza que nos inspira la "acción positiva" en el trabajo.

Las primeras consideraciones feministas sobre el patriarcado consideraban la familia como la clave y el origen del poder del hombre. Hoy en día nos hemos dado cuenta de que los procesos sociales en los que se forma nuestra identidad sexual no se limitan a la familia y están presentes en todas las instituciones, siendo las más significativas de todas aquellas en las que trabajamos (Hartmann, 1975; Cockburn, 1985; Hear, 1987). Sin ninguna duda, la estructura de género en el trabajo juega un papel decisivo en la desigualdad de las mujeres en la familia (Walby, 1986). De forma que, mientras que uno de los principios de la teoría marxista es que la emancipación de la mujer se lograría con su entrada en la esfera de la producción, la teoría feminista aduce por el contrario que al menos en Europa Occidental se ha experimentado una continuidad de la subordinación de la mujer por otros medios. Hemos sido testigos del surgimiento de una nueva forma de patriarcado, pasando del anti-

guo "patriarcado privado" al "patriarcado público", donde el control de la mujer como sexo ha pasado de la familia al estado, por medio de los mecanismos de empleo y de la política estatal (Walby, 1990; Hearn, próxima aparición). Parece lógico suponer que cualquier tipo de organización influye de modo importante en el mantenimiento y propagación del poder masculino como poder de clase.

Los procesos descritos anteriormente, en los que la desigualdad de las mujeres en las organizaciones se mantiene a pesar de los esfuerzos para equiparar su situación a la de los hombres, deben verse como la perpetuación del poder masculino. Esto no quiere decir que esta perpetuación se produzca de manera directa o inevitable, sino que existe una lucha entre quienes (mujeres en su mayoría, aunque no exclusivamente) desean que cambie el régimen sexual en las empresas y de forma más general en la sociedad, y quienes (hombres en su mayoría, aunque no exclusivamente) desean que se mantengan las actuales relaciones entre los sexos. La dominación masculina ha sobrevivido a muchas contradicciones surgidas de los imperativos del patriarcado y del capitalismo. Parece ser que sobrevive a los cambios actuales en las actitudes culturales hacia la masculinidad y la femineidad en Europa Occidental (pace Seagal, 1990). Por tanto, resultan de especial interés los mecanismos de adaptación y perpetuación del patriarcado o del sistema masculino dominante.

Otro tipo de cuestiones más precisas y que exigen un estudio empírico y teórico son las siguientes. En primer lugar, ¿qué tipo de vinculación existe entre las relaciones de dominación masculina y subordinación femenina y las relaciones de clase y raza para producir la situación tan específica de la mujer? En segundo lugar, ¿cuál es la relación, causal o de otro tipo, existente entre el sexismo cultural que se observa en el lenguaje y costumbres de las personas y grupos, y el sexismo institucional, en el que la desigualdad entre los sexos se ha introducido históricamente en las estructuras sociales —normas de las empresas, leyes, y mercado laboral? Los ejemplos dados más arriba demuestran que las actitudes individuales se desarrollan y se expresan a través de la cultura. Las estructuras de las empresas son una representación anquilosada de culturas pasadas que siguen influyendo en las culturas actuales. Sin embargo, estas estructuras también están sometidas a nuevas influencias, y en última instancia son las personas y los grupos los que pueden cambiarlas y los que de hecho las cambian.

Conclusiones: condiciones imprescindibles para conseguir la igualdad de las mujeres en el trabajo

Los trabajos de investigación en los que se basa este documento, junto con algunas teorías feministas actuales, permiten concluir que, aunque es importante la formación y el apoyo a las mujeres, lo principal no es que las mujeres cambien, sino que cambie la situación en que éstas se encuentran. En general, las mujeres tienen el mismo interés que los hombres por tener una profesión satisfactoria en cualquier campo del mundo laboral. Sin embargo, están pluriempleadas, sometidas a presiones materiales e ideológicas, y con frecuencia tienen buenas razones para sentirse alienadas por la presión ejercida por el hombre tanto en las empresas como en los sindicatos.

En todas partes se habla del deseo de la mujer de poder elegir. Ello significa la posibilidad de compaginar un trabajo flexible, llevadero, interesante y gratificante con su papel de mujer en el más amplio sentido de la palabra —posibilidad de criar a sus hijos e hijas y mantener su hogar en unas condiciones satisfactorias para ella, con o sin su compañero. Las mujeres desean poder elegir entre algo más que la sartén y el fuego, un trabajo agotador que no deja tiempo y energía para nada, o la condena a la pobreza en casa con sus hijos e hijas. Para que la mujer logre alcanzar este objetivo, las empresas deberán restituírle algo de lo que obtienen de la vida familiar, y los hombres deberán restituir parte de lo que reciben de la mujer.

Mis propios trabajos de investigación y otros estudios apuntan hacia la necesidad de enfocar la situación en Gran Bretaña desde distintas perspectivas.

En primer lugar, es necesario reforzar las leyes. Deberán posibilitarse así mismo las acciones de grupo. Y aumentar las sanciones a las personas transgresoras de estas leyes. El empresario deberá ser obligado por la ley a controlar la composición de su personal y cuando la participación de mujeres y personas negras sea reducida, deberán elaborar propuestas de acción positiva y demostrar una mejora de las condiciones. El gobierno deberá utilizar su poder para paralizar o retirar las subvenciones y ayudas a las y los empresarios que no tomen ninguna medida para terminar con las discriminaciones, y deberá comprar bienes y servicios únicamente a aquellas empresas que cumplan con la política de igualdad.

Es preciso introducir ciertos cambios en la política social, redistribuyendo los recursos hacia las mujeres como grupo, y hacia aquellas personas que se encargan de la salud y de la reproducción. Es necesaria una ampliación y mejora de todas esas ayudas que se conocen por el nombre de "asistencia social" y que son de vital importancia para las mujeres. Las guarderías y otros servicios, para que sean aceptables, deberán prestar un servicio de la misma calidad que el prestado por la mujer de forma gratuita. Deberían estar bajo el control local y popular de las mujeres (y hombres) dedicadas al cuidado de otras personas.

Una política económica para las mujeres, que implicaría lograr una legislación y unos convenios laborales, una jornada laboral de 30 horas semanales para los dos sexos, restricciones al pluriempleo, un salario mínimo justo, y la obtención de igual salario por el mismo trabajo.

Las y los empresarios deberían aplicar en sus empresas la "acción positiva para la igualdad sexual", haciéndola presente en todas sus actividades. Debe facilitarse el acceso de la mujer a los puestos de gestión de más responsabilidad y a la formación de tipo técnico. Pero la acción positiva debería basarse en una mayor conciencia de clase, de modo que sus beneficios alcancen siempre a las mujeres que ocupan los puestos peor remunerados. Los trabajos ocupados tradicionalmente por mujeres deben revalorizarse. Las y los empresarios más progresistas deben marcar la pauta, renunciando a los beneficios que les reporta la explotación de las mujeres en los puestos de trabajo más bajos de la escala laboral.

Los sindicatos deben reclutar y atender mejor a las mujeres trabajadoras, y posibilitar una mejor representación de las mismas en los cargos directivos y en la toma de decisiones, teniendo más en cuenta las necesidades de las mujeres en los convenios colectivos.

Si las mujeres han de tomar parte activa en los sindicatos y empresas, los procedimientos de toma de decisión empresarial tienen que democratizarse, y tienen que estar abiertos a la influencia de las mujeres (y hombres) de la base. Muchas mujeres no quieren tener más responsabilidad y autoridad si eso significa que tienen que hacerlo con el estilo agresivo, competitivo y autocrático típicamente masculino. Piensan que la "igualdad de oportunidades" se refiere no sólo al acceso de la mujer al poder, sino también a la transformación de las organizaciones introduciendo cambios sobre el concepto y utilización del poder.

Es necesario un nuevo acuerdo entre los sexos, en el que los hombres se comprometan a compartir las tareas domésticas. Tienen que olvidarse de la vieja rutina de 40: 40: 40 (40 horas laborales por semana, 40 semanas al año durante 40 años) y compartir las profesiones más flexibles de las mujeres. Esto supondrá sacrificar la diferencia salarial tradicional

entre el marido y la mujer. Una minoría de hombres ya empieza a ver las ventajas de este tipo de funcionamiento para los hombres como grupo. Sería preciso aplicar estrategias para que estos hombres tengan parte activa en la concienciación de los demás hombres.

Las mujeres y los hombres que les apoyan, tienen que encontrar formas de desafiar la hegemonía cultural que impide la concienciación de las mujeres, las mantiene en su posición y les hace aceptar su situación como inmutable y natural.

La condición más importante para el cambio es lograr un fuerte movimiento de mujeres, a nivel nacional. Sólo cuando la presencia organizada de las mujeres se haga sentir, los gobiernos, empresariado y sindicatos estarán en desventaja. El progreso de las mujeres depende fundamentalmente del desarrollo de un movimiento de mujeres autónomo, a nivel social y también dentro de cada empresa. La mujer necesita ser autónoma en el sentido de ser independiente del hombre, del empresariado y de las estructuras oficiales. Tenemos que ser imaginativas con respecto al tipo de actuaciones que podemos realizar en el trabajo en nombre de la "acción positiva para la igualdad sexual". Estas acciones estarán dirigidas a fomentar una cultura femenina más fuerte y a lograr la unión de las mujeres para trabajar por el cambio, poniéndoles así mismo en contacto con otros movimientos de mujeres.

Bibliografía

- ATKINSON, J. (1984): *Manning for Uncertainty: Some Emerging UK Work Patterns*. Institute of Manpower Studies, University of Sussex.
- BEECHEY, Veronica; PERKINS, Tessa (1987): *A Matter of Hours: Women, Part-time Work and the Labour Market*. Polity Press.
- BRADLEY, Harriet (1989): *Men's Work, Women's Work*. Polity Press.
- CARTER, April (1988): *The Politics of Women's Rights*. Longman.
- COCKBURN, Cynthia (1983): *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. Pluto Press.
- COCKBURN, Cynthia (1985): *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*. Pluto Press.
- COOTE, Anna; CAMPBELL, Beatrix (1982): *Sweet Freedom: The Struggle for Women's Liberation*. Picador.
- COWAN, Ruth Schwartz (1983): *More Work for Mother*. Basic Books Inc.
- COYLLE, Angela; SKINNER, Jane (1988): *Women and Work: Positive Action for Change*. Macmillan Education.
- EISENSTEIN, Zillah (ed.) (1975): *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. Monthly Review Press.
- ELLIS, Valerie (1981): *The Role of Trade Unions in the Promotion of Equal Opportunities*. Londres, Equal Opportunities Commission and Social Science Research Council.
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (1983): *Women and Trade Unions: A Survey*. Manchester.
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (1986, 1988): *Women and Men in Britain: A Statistical Profile*, annual, Londres, H. M. Stationery Office.
- GREGORY, Jeanne (1987): *Sex, Race and the Law: Legislating for Equality*. Sage Publications.
- GRIFFIN, Christine (1985): *Typical Girls? Young Women from School to the Labour Market*. Routledge and Kegan Paul.
- HAKIM, Catherine (1979): *Occupational Segregation*. Research Paper n.º 9, Department of Employment, Londres.
- HAKIM, Catherine (1981): "Job Segregation: trends in the 1970's", *Employment Gazette*. Londres, Diciembre.

-
- HARTMANN, Heidi (1975): "Capitalism, patriarchy and job segregation by sex" en Z. Eisenstein (ed.).
- HEARN, Jeff (1987): *The Gender of Oppression: Men, Masculinity and the Critique of Marxism*. Wheatsheaf Books.
- HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy: *Sex at Work: The Power and Paradox of Organization Sexuality*. Wheatsheaf Books, 1987.
- HEARN, Jeff et al: *The Sexuality of Organization*. Sage Publications, 1989.
- HEARN, Jeff (saldrá en 1991): *Patriarchies and Public Men*. Unwin Hyman.
- HUMPHRIES, Jane; RUBERY, Jill (1988): "Recession and exploitation: British women in a changing workplace 1979-85", en Jane Jenson et al (eds.).
- JENKINS, Richard; SOLOMOS, John (eds (1987)): *Racism and Equal Opportunity Policies in the 80s*. Cambridge University Press.
- JENSON, Jane; HAGEN, Elisabeth; REDDY, Ceallaigh (eds) (1988): *Feminization of the Labour Force*. Polity Press.
- KANTER, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. Basic Books Inc..
- LEES, Sue (1986): *Losing Out: Sexuality and Adolescent Girls*. Hutchinson.
- LEGGE, Karen (1987): "Women in Personnel Management: uphill climb or downhill slide?" en Anne Spencer and David Podmore (eds).
- MARTIN, Jean; ROBERTS, Ceridwen (1984): *Women an Employment: A lifetime Perspective*. Londres, Department of Employment and Office of Population and Censuses.
- MIES, Maria (1986: *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. Zed Books Ltd.).
- MITTER, Swasti: *Common Fate, Common Bond: Women in the Global Economy*. Pluto Press, 1986.
- MOSS, Peter; FONDA, Nicki (eds) (1980): *Work and the Family*. Temple Smith.
- PHIZACKLEA, Annie (1983): *One Way Ticket: Migration and Female Labour*. Routledge and Kegan Paul.
- PHIZACKLEA, Annie (1988): "Gender, racism and occupational segregation" en Sylvia Walby (ed).
- REITER, Rayna (ed) (1975): *Towards an Anthropology*. Monthly Review Press.
- ROWBOTHAM, Sheila (1989): *The Past is Before Us: Feminism in Action since the 1960s*. Pandora .
- RUBIN, Gayle (1975): "The traffic in women" en Rayna Reiter (ed).

-
- SARGENT, Lydia (ed) (1981): *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: A Debate of Class and Patriarchy*. Pluto Press.
- SEGAL, Lynne (1990): *Slow Motion: Changing Men, Changing Masculinities*. Virago.
- SNELL, Mandy (1979): "Equal pay and sex discrimination", *Feminist Review*, n.º 1.
- SNELL, Mandy; GLUCKLICH, P.; POVALL, M. (1981): *Equal Pay and Opportunities*. Research Paper n.º 20. Londres, Department of Employment.
- SPENCER, Anne; PODMORE, David (eds): *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*. Tavistock Publications.
- STAMP, Paddy; ROBARTS, Sadie (1986): *Positive Action: Changing the Workplace*. Londres, National Council for Civil Liberties.
- WALBY, Sylvia (1988): *Patriarchy at Work*. Polity Press.
- WALBY, Sylvia (1990): *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- WALBY, Sylvia (ed) (1988): *Gender Segregation at Work*. Open University Press, Milton Keynes.

LIES EIKELBOOM
PTT. Países Bajos

*Experiencias de
acción positiva
para las
mujeres en la
empresa
holandesa
PTT*

Señoras y señores,

En una reciente entrevista, realizada por una revista para mujeres de negocios a diez altos cargos holandeses, todos ellos declaraban que les gustaría que hubiera más mujeres en los puestos más altos y que la igualdad de oportunidades era un asunto de justicia. Sin embargo, cuando se trata de adoptar un programa de acción positiva, la mayoría de quienes ocupan cargos directivos se expresan con mayor cautela, haciendo referencia a los roles tradicionales del hombre y la mujer y al alto coste de las empleadas, como por ejemplo, los trabajos a tiempo parcial, los servicios para el cuidado de los niños y niñas y las bajas por maternidad. De todos modos, las perspectivas profesionales para las mujeres jóvenes y con alta cualificación parecen bastante prometedoras, estén o no casadas.

Hace sólo 30 años no habría sido posible que una mujer casada hablase en una conferencia como ésta, ya que, en Holanda, las mujeres eran despedidas de la empresa al casarse. Así era la ley en aquellos oscuros días. Afortunadamente los tiempos han cambiado y actualmente tengo el placer de contarles algunas cosas sobre el programa de acción positiva del Royal PTT Nederland NV.

Empezaré examinando la situación de PTT de Holanda y las medidas que se han adoptado en la empresa para mejorar las oportunidades de las empleadas. Hablaré sobre las decisiones tomadas por el Consejo de Administración en el contexto de la acción positiva, y señalaré las medidas que se han adoptado y los resultados obtenidos.

En primer lugar, resumiré brevemente la situación actual de la legislación sobre la igualdad de oportunidades en Holanda. En 1975 entró en vigor la Ley de Igualdad de Salarios. Sin embargo, debo señalar que un reciente estudio realizado por el Equal Pay Unit mostró que casi sin excepción, los hombres seguían ganando más que las mujeres en trabajos similares y llevando el mismo tiempo en la empresa. En 1980 entró en vigor la Ley de Igualdad de Oportunidades (Servicios Públicos). Esta Ley prohíbe la discriminación sexual directa e indirecta en el empleo, formación profesional y oportunidad de promoción. Con una excepción: la ley permite la acción positiva en favor de la mujer con carácter temporal cuando la mujer se encuentra en posición de desventaja. Tenemos una Comisión de Igualdad de Oportunidades. Particulares y grupos pueden presentar sus quejas ante esta comisión. La Comisión tiene un carácter consultivo y de asesoramiento. Sus sanciones consisten en la publicación de datos.

Después de estas palabras acerca de la legislación sobre la Igualdad de Oportunidades en Holanda, trataré sobre PTT y lo que se ha hecho en la empresa en este campo.

2.

Royal PTT Nederland NV

Aunque algunas y algunos de ustedes estén familiarizados con el Servicio de Correos (PTT) de Holanda, puede resultar conveniente facilitar algunos datos sobre su historia para conocer algunos de los rasgos de esta empresa. Royal PTT Nederland NV es la compañía de Correos más importante de Holanda. Nosotros y nosotras proporcionamos una amplia y completa gama de servicios y productos a particulares y empresas, centrada en el transporte de información, de productos y objetos de valor. Dispone de infraestructuras muy avanzadas para el transporte físico y electrónico de las mercancías. Sus redes enlazan con las de otros países para formar parte del sistema postal y de telecomunicaciones de todo el mundo. Royal PTT Nederland NV fue fundada el 1 de Enero de 1989, al privatizarse la antigua empresa llamada The Netherlands Postal and Telecommunication Services.

La empresa matriz controla varias filiales, siendo las más importantes PTT Post BV y PTT Telecom BV. PTT Nederland cuenta con un total de 95.000 empleados y empleadas (en Diciembre de 1989), lo que le convierte en la mayor empresa de Holanda. Las mujeres constituyen el 24% de su plantilla. Esta cifra es baja si se compara con la población total de mujeres trabajadoras en Holanda, que constituye el 41%.

Los estudios realizados muestran que existen muchas razones para aumentar la contratación de mujeres en PTT. Si comparamos la proporción de mujeres en PTT con las empleadas en otras grandes empresas, comprobaremos que su representación en PTT es muy baja.

Como consecuencia de los cambios demográficos, la escasez de personal altamente cualificado será más acuciante en los 90, debido al cada vez menor número de jóvenes en el mercado de trabajo y a la creciente demanda de gente con un alto nivel de formación.

En 1984 el Consejo de Administración apoyó abiertamente el programa de acción positiva, con la mente puesta en los siguientes objetivos:

- Aumentar el número de mujeres contratadas por PTT, especialmente en los cargos medios o altos.
- Crear servicios dentro de PTT para eliminar los obstáculos con los que se encuentra la mujer para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos e hijas.

El Consejo aprobó una serie de medidas dirigidas a lograr estos objetivos. Trataré de resumir estas medidas y les indicaré a continuación las repercusiones que han tenido hasta el momento actual.

2.1

TRATAMIENTO PREFERENTE

En aquellas parcelas de trabajo donde la mujer esté poco representada, se dará preferencia a las solicitudes presentadas por mujeres cuando la selección se realice entre hombres y mujeres con el mismo nivel de preparación. Esto es aplicable tanto para las convocatorias internas o restringidas como para las externas o públicas.

Pero existe un problema con el número de solicitudes de mujeres. Los empresarios comentan a menudo que les gustaría contratar más mujeres, pero hay pocas solicitudes de mujeres. El número de aspirantes puede aumentarse mediante anuncios especiales de contratación, una selección adecuada de los medios de comunicación y una formulación más realista de los requisitos del trabajo. Les pondré un ejemplo de un anuncio para gestor de sistemas automatizados.

Pusimos el anuncio en una revista destinada sólo a mujeres y los requisitos del trabajo estaban formulados de forma amplia, es decir, varios años de educación universitaria o un título de formación profesional superior. El trabajo no era necesariamente un empleo a tiempo completo, se ofrecía varios servicios de guardería y las aspirantes podían conseguir más información poniéndose en contacto telefónico con un servicio de información llevado únicamente por mujeres, empleadas de la empresa. El resultado fue que cerca de 500 personas solicitaron el puesto, de las cuales el 85% fueron mujeres y el 15% hombres.

La preparación de las aspirantes fue sorprendentemente alta. Al final, ocho personas fueron contratadas, siete mujeres y un hombre.

En general, el número de solicitudes de mujeres con educación universitaria o formación profesional superior subió del 14% en 1985 al 22% en 1986.

El pasado año hicimos una campaña especial para contratar licenciadas y licenciados universitarios con un currículum brillante. El resultado fue que se contrataron a 40 personas, 13 de ellas —más del 30%— fueron mujeres.

2.2

METAS PERSEGUIDAS

Cada una de las diferentes divisiones de PTT define sus propias metas. La proporción de empleadas deberá alcanzar unas cotas determinadas en un plazo previsto. En la práctica, esto ha hecho que surjan diferentes metas. En algunos casos, estas metas fueron definidas a grandes rasgos, como en el caso de PTT Telecom.

Este año vamos a fijar nuevas metas, teniendo en cuenta la situación de la mujer dentro de PTT y en el mercado laboral de Holanda.

2.3

POLÍTICA DE PERSONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

A fin de sacar el máximo partido de las personas empleadas fijas, los actuales recursos, como por ejemplo, los procedimientos para valorar el rendimiento en el trabajo y el desarrollo profesional, deberán ser usados de forma que estimulen y guíen a las mujeres en su trabajo con PTT. En algunos departamentos de la empresa, por ejemplo, se llevarán a cabo diferentes evaluaciones del rendimiento en el trabajo y charlas profesionales para mujeres, a fin de examinar su potencial.

Se ha organizado un curso especial de introducción a la agencia, dirigido a motivar a las mujeres en lo referente a la planificación de políticas, para que puedan optar a un cargo gerencial.

En PTT Post hemos creado programas de formación para mujeres. Nuestro objetivo es acelerar el acceso de las mujeres a las jefaturas de las divisiones operativas de PTT Post. El curso de formación dura un año aproximadamente. Este año estamos preparando un proyecto especial para las mujeres que ocupan los puestos más bajos, como son el personal de oficinas y secretarías, que trabajan con ordenadores. Nuestro plan es ofrecerles un programa de formación especial que les permita tener un mayor conocimiento de ordenadores.

2.4

INFORMACIÓN SOBRE ACCIÓN POSITIVA

Para que el plan de acción positiva dé los resultados apetecidos, deberán cumplirse una serie de condiciones. En primer lugar, se deberá facilitar información sobre el programa. En segundo lugar, la gente debe ser consciente de los prejuicios existentes, ya que los viejos conceptos e ideas pueden ser un obstáculo para el buen funcionamiento del plan. A fin de crear un debate general sobre este problema, hemos hecho una película que se utiliza en

los cursos de formación, en las consultas de trabajo y otras reuniones dentro de la empresa. También hemos hecho una gran campaña publicitaria sobre la acción positiva.

Publicamos un folleto informativo dedicado especialmente a las empleadas, donde se indican las oportunidades y servicios existentes para las mujeres que trabajan en PTT, por ejemplo, perspectivas profesionales y formas de compaginar el trabajo con el cuidado de los niños y niñas. Tenemos una revista llamada PTT Nederlan M/V, que publica artículos sobre la acción positiva desarrollada dentro y fuera de PTT. La revista sirve de vehículo para informar a la Dirección sobre las últimas tendencias y novedades.

En 1988 hicimos una exposición histórica en la que se estudiaba la evolución de la posición de la mujer dentro de PTT durante los últimos 100 años.

Se han organizado reuniones informativas sobre acción positiva, tanto para la Dirección como para las mujeres.

En PTT, disponemos de una red de aproximadamente 20 hombres y mujeres que dedican parte de su tiempo a la puesta en marcha del programa de acción positiva.

2.5

ROMPER CON LOS MOLDES TRADICIONALES

Se han llevado a cabo experimentos para eliminar la segregación de trabajos dentro de PTT y para que las mujeres se introduzcan en trabajos tradicionalmente ocupados por hombres. En el Servicio Postal, por ejemplo, tratamos de aumentar el número de carteras. Vale la pena destacar aquí que el cada vez mayor número de carteras impulsó al Departamento de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de PTT a realizar un estudio sobre la capacidad física de la mujer para acarrear pesos. Me complace decir que los resultados del estudio revelaron que una mujer sana es tan capaz de repartir el correo como un hombre sano.

Desde 1983, la División de Telecomunicaciones ha venido contratando una media de 200 jóvenes al año según un plan de formación temporal. El propósito de este plan es dar a los y las jóvenes mayores posibilidades de encontrar un empleo gracias a la formación y experiencia adquiridas durante su permanencia en PTT. Se les contrata por períodos de dos años. Las chicas optan cada vez más por una formación de tipo técnico. De hecho, dos distritos de telecomunicaciones han estado trabajando exclusivamente con chicas en el curso de formación de técnicos y técnicas de instalaciones. Hemos notado que es importante contratar

a las chicas en grupos, porque aparte de sentirse extrañas en el nuevo contexto de PTT, tienen que luchar contra los comentarios del público en general.

Nuestra División de Telecomunicaciones ha llevado a cabo un experimento, cuyo objetivo es el reciclaje de las mujeres que realizan trabajos de oficina para que puedan desempeñar trabajos relacionados con ordenadores. La computerización no es todavía un trabajo de hombres, pero existe el peligro de que llegue a serlo. Dieciséis mujeres empleadas en oficinas siguieron un curso especial de formación, creado para formar programadoras y operadoras, y actualmente estas mujeres trabajan en estos campos. El curso fue precedido de una importante campaña informativa, generando una gran respuesta por parte de las mujeres de PTT. Para mantener las expectativas creadas por este experimento hemos desarrollado un plan dirigido a fomentar el interés profesional de las mujeres por la computerización. Las actividades desarrolladas a este respecto incluyen:

- informar a las mujeres sobre los trabajos relacionados con ordenadores. Para ello utilizamos un folleto especial bajo el título "Yo no sabía que te gustase la técnica";
- se ha organizado por tres veces consecutivas un seminario dentro de PTT sobre "Dirección, Información y Ordenadores"; destinado especialmente a mujeres en puestos directivos.

El contacto directo con las mujeres para interesarles en estos seminarios y cursos de formación ha demostrado ser un éxito. Les ayuda a superar sus dudas iniciales con respecto a sus aptitudes para la tecnología, de la que están un poco alejadas por educación e inclinación.

2.6

BAJA POR MATERNIDAD

En Holanda toda mujer tiene derecho a una baja maternal pagada de 16 semanas (6 semanas antes y 10 semanas después del nacimiento). Una mujer embarazada puede continuar trabajando hasta 4 semanas antes de dar a luz, de forma que el período postparto puede ser ampliado dos semanas más.

2.7

MUJERES QUE SE REINCORPORAN AL TRABAJO

Las mujeres que han dejado de trabajar para poder cuidar de sus hijas e hijos pequeños o de su familia, a menudo encuentran dificultades para conseguir un empleo cuando desean volver a trabajar. Teniendo esto en cuenta, así como la necesidad de la empresa de recuperar el capital invertido en formación y educación, las mujeres que dejan su empleo en PTT para cuidar de sus hijos e hijas tendrán prioridad para cubrir puestos vacantes más tarde, es decir en los dos años siguientes a su renuncia. En la práctica, esto significa que una mujer puede recuperar su antiguo empleo, o tener prioridad si queda un puesto vacante en algún otro departamento.

2.8

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA HOMBRES Y MUJERES

PTT es muy consciente de la importante función de los empleos a tiempo parcial. Para muchas mujeres constituye la única posibilidad de trabajar. Del mismo modo, existen buenas razones para ofrecer esta posibilidad a los hombres, a fin de que puedan compartir su responsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos e hijas. Actualmente, las personas empleadas a tiempo parcial constituyen alrededor del 31% del personal de PTT. Aproximadamente el 70% de nuestras empleadas y el 18% de los empleados trabajan a tiempo parcial. La mayor parte de estos trabajos a tiempo parcial se encuentran en los puestos de más baja categoría.

En 1982 PTT estableció una normativa para regular los trabajos a tiempo parcial. Actualmente se presta una mayor atención a este tema en el contexto de nuestro plan de acción positiva. Si una persona aspirante dentro o fuera de la empresa desea trabajar a tiempo parcial, podrá en principio hacerlo. Por supuesto, será preciso establecer de antemano hasta qué punto y en qué forma es posible realizar el citado trabajo en una base parcial. Una de las consecuencias de esta política es que deberán existir también trabajos a tiempo parcial en los puestos medios y altos. El conflicto parece surgir cuando se llega a los cargos directivos, aunque los estudios realizados sobre el tema demuestran que, bajo determinadas condiciones, un empleo a tiempo parcial es posible incluso en altos puestos de gestión.

Mucho más importante es el hecho de que de 13 hombres con cargos directivos y con 4 días de trabajo a la semana, 12 tenían otro empleo el quinto día y solamente uno se ocupaba de sus hijos e hijas.

2.9

BAJA PARENTAL

Recientemente se ha regulado la baja parental. Tanto mujeres como hombres pueden coger la baja parental sin sueldo por aquella parte de su trabajo que supere las 20 horas semanales.

2.10

SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

La existencia de servicios de guardería es otra importante condición previa para compaginar la paternidad/maternidad con el trabajo fuera de casa. En Holanda, los servicios de este tipo son pocos con relación a las necesidades. Estudios recientes realizados en nuestro país han revelado que este es un grave problema, porque cerca de 14.000 padres y madres con un total de 24.000 niños y niñas son incapaces de encontrar los servicios de guardería que necesitan o que les gustaría encontrar. Basándose en esto, PTT dio un primer paso para tratar de satisfacer la necesidad de guarderías infantiles de sus empleadas en 1986. Una vez evaluadas las necesidades en el Consejo de Administración, se crearon dos guarderías infantiles diurnas. Una de ellas se creó en cooperación con una empresa privada especializada en el funcionamiento y administración de guarderías diurnas para empresas. PTT alquila las plazas a esta empresa. Por cada plaza pagamos 12.000 florines al año, pero los costes se compensan con las retribuciones pagadas por los padres y madres de acuerdo con sus ingresos y también con los ahorros en los gastos de contratación, selección y formación, que en total suman 30.000 florines por empleada. Podemos decir que los costes de los servicios de guardería son desgravables desde que PTT se privatizó en Enero de 1989. La segunda guardería se creó de forma diferente a modo de experimento. PTT coopera con otras muchas empresas que a su vez necesitan servicios de guardería.

3.

Conclusiones

He hablado aquí de algunas de las medidas tomadas en el marco de nuestro programa de acción positiva. ¿Cuáles son los efectos de estas medidas? Desde un punto de vista cuantitativo se aprecia un aumento del porcentaje de empleadas, de 19,6% en 1985 a 24,6% en 1990. Y lo que es quizás más importante, el número de mujeres en los puestos técnicos y en los puestos directivos es cada vez mayor. Los trabajos a tiempo parcial y los servicios de guarderías, provistos por PTT, permiten a los padres y madres compaginar su trabajo con el cuidado de los niños y niñas. El año pasado, el Consejo de Administración de PTT decidió doblar el número de plazas en las guarderías diurnas para los hijos e hijas de las empleadas pasando de 150 a 300 plazas.

Se ha puesto en marcha nuestro programa de acción positiva, se han definido nuestros objetivos y se conocen los impedimentos existentes. La acción positiva se ha convertido en un reconocido tema de debate. Por otro lado, hasta que la acción positiva no haya logrado todos sus objetivos, tenemos que seguir prestando especial atención a la posición de la mujer. En este proceso, tanto la dirección de la empresa como las mujeres empleadas tienen su parte de responsabilidad.

4.

Finalmente

En Marzo de 1880, el director de una Oficina de Telégrafos estatal al ser preguntado si se opondría a la designación de una mujer como empleada en su oficina, replicó que anticipaba graves problemas si este plan se llevaba a efecto. Temía que la conducta de los empleados se hiciera indecorosa y por esa razón consideraba inadecuado emplear a una mujer tras el mostrador. Permítanme contarles exactamente lo que el buen hombre dijo: "Entre los comerciantes existen personas de formas bastante rudas, y además están los grupos de estudiantes que se emborrachan con frecuencia. ¿No se sonrojaría cualquier chica decente si, siendo todavía nueva en su trabajo, se viese, por ejemplo, obligada a entregar unos telegramas en un burdel?"

Además, el director se preguntaba si las mujeres no se sentirían inclinadas a —y vuelvo a acotar lo que viene a continuación— "terminar de leer primero su novelita antes de abrir el mostrador".

Y añadió: "El tiempo determinará, mejor que yo, lo que sucederá si entran muchas mujeres en este trabajo. Espero equivocarme, pero mucho me temo que tendré razón".

VEERLE DE WINTER

**Asesora de la Secretaría de
Estado a la Emancipación
Social. Bélgica**

*La política de
acción positiva
en el sector
privado y en
el sector público
en Bélgica*

1.

Contexto social de la política de acción positiva

1.1

PARTICIPACIÓN CRECIENTE DE LAS MUJERES EN LA VIDA PROFESIONAL

A partir de los años 70, una evolución característica se produjo en el mercado de trabajo: el número de mujeres ejerciendo una actividad profesional aumenta sistemáticamente.

El deslizamiento más importante en el caso de las mujeres se sitúa en el bloque de edades comprendidas entre 25 y 34 años. En el caso de los hombres de estas mismas edades, la tasa de participación es constante: de 93 a 97%.

De 1970 a 1987, la tasa de participación de las mujeres ha pasado, sin embargo, de 49,7% a 77,2% para las edades de 25 a 29 años. Durante el mismo periodo, esta misma tasa de actividad ha aumentado de 39,3% a 73% para la categoría de 30-34 años (1).

Aun cuando el nivel de actividad de las mujeres jóvenes (25-29 años) es superior a 75%, las proyecciones hechas por la Oficina del Plan revelan que para la mayoría de las categorías de edad, la tasa de actividad de las mujeres no ha conseguido todavía su velocidad de crucero. En la perspectiva del año 2000, esta participación debería llegar a 88%. En resumen, las chicas nacidas en los años 70 buscarán casi todas un empleo.

1.2

ESCOLARIZACIÓN CRECIENTE DE LAS MUJERES

La escolarización de las mujeres ha aumentado considerablemente gracias a la democratización de la enseñanza. Las chicas han recuperado su retraso, tanto en la enseñanza superior como en la enseñanza básica, por lo menos en términos cuantitativos.

En las universidades belgas, el número de chicos y chicas en primer año es equivalente.

(1) I.N.S.: Encuesta sobre las fuerzas de trabajo, 1979 y 1989.

1.3

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA

Después de la subida de 1964 el número de nacimientos baja cada año. Actualmente, la cantidad de hijos/hijas por mujer es de 1,5 cuando para un reemplazo normal de la población haría falta una media de 2,1. Esta desnatalidad tiene repercusiones socioeconómicas, es decir, que cada vez menos jóvenes se integran al mercado de trabajo.

El número de jóvenes solicitantes de empleo tenderá a disminuir de 40% hasta el año 2000. Como consecuencia de esta evolución, se puede constatar ya una falta de mano de obra en ciertas profesiones y en ciertas regiones.

Esta penuria puede compensarse con el número creciente de mujeres ejerciendo una actividad profesional, por lo menos, para los 30 a 40 años venideros.

Estas evoluciones provocan tensiones en la sociedad y en el mundo del trabajo. Corresponde a los Poderes Públicos crear las condiciones capaces de armonizar estas diferentes tendencias.

Pero esto supone cambios, tanto en el mundo de las empresas como en el mundo del trabajo. Los medios de la enseñanza deben también tener en cuenta la voluntad de las mujeres de ejercer una actividad profesional, y, en consecuencia, cuidar de que las chicas sigan, igual que los chicos, formaciones dando perspectivas en el mercado de trabajo.

El mundo del trabajo debe también adaptarse a la llegada de las mujeres al mercado laboral. En efecto, es inútil animar a las chicas a elegir orientaciones de estudios técnicos, si después las empresas no están dispuestas a contratarlas o lo hacen sólo si no encuentran trabajadores.

2.

¿Qué debemos entender por acción positiva?

Las acciones positivas presentan las siguientes características:

- La acción positiva se sitúa a nivel de organización del trabajo; empieza durante el reclutamiento, pero le concierne también la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, etc.
- La acción positiva es una estrategia racional basada en el análisis de la situación de hecho y orientada sobre objetivos a realizar en un tiempo determinado.
- La acción positiva comprende medidas elegidas en función de la organización efectiva del trabajo y de los objetivos concretos perseguidos.

La acción positiva no es, pues, un fenómeno marginal o aislado, sino un elemento de una política global de personal y de la cultura de la empresa y de la organización.

La acción positiva va, por lo tanto, más allá de la discriminación positiva, del tratamiento de favor o del sistema de cuotas —otras tantas nociones a las cuales está a menudo asimilada.

La discriminación positiva, el tratamiento de favor y las cuotas son medidas que "pueden" ser tomadas en el marco de un plan de acción positiva, en el contexto de una organización del trabajo determinada, pero no es ni una obligación ni una exigencia. Además de estas medidas, más bien draconianas, todo un abanico de otras posibilidades pueden ser puestas en práctica.

Como para cualquier otro objetivo de la empresa, compete a los responsables dar pruebas de la creatividad necesaria.

3.

La política de acción positiva

3.1

LA PUESTA EN MARCHA DE UN MARCO JURÍDICO

En Bélgica, la noción "Acción Positiva" aparece por primera vez en la Ley de reorientación económica del 4 de agosto de 1978. Con esta ley, Bélgica se conformaba formalmente a la directiva de la CEE del 9 de febrero de 1976. El título V de esta ley, que regula la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la vida profesional, y, más específicamente, el artículo 119, estipula expresamente que las disposiciones sobre igualdad de trato no obstaculizan las medidas, tendiendo a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente cuando ponen remedio a las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres.

Estas medidas deben ser tomadas por orden ejecutivo. Pero estas órdenes de ejecución de la Ley de 1979, que se aplican tanto al sector público como al sector privado, se hacen esperar.

Sólo a partir de 1985, cuando la Sra Smet llega al Secretariado de Estado para la Emancipación social, la materia de las acciones positivas conquista su puesto a nivel político. Desde entonces, la puesta en marcha del marco jurídico de las Acciones Positivas se ha acelerado.

El 14 de julio de 1987 fue promulgada una Orden Real sobre medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector privado. En base a esta Orden, pueden ser emprendidas voluntariamente acciones positivas en dicho sector.

Asimismo, el 27 de febrero de 1990, se promulga una Orden Real sobre medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Servicios Públicos. Esta Orden Real obliga a los Servicios Públicos a llevar a cabo acciones positivas según un método y un calendario determinados. Se aplica tanto a los servicios nacionales, como provinciales y municipales.

3.2

ELABORACIÓN DE UN MÉTODO PARA LLEVAR A CABO ACCIONES POSITIVAS

Durante la primera parte de los años 80, algunas experiencias fueron organizadas en Bélgica en el campo de las acciones positivas. Se realizaron a iniciativa de la Comisión del Trabajo de las Mujeres o de la Oficina Nacional del Empleo y con impulso de la CEE.

Así, unos proyectos fueron puestos en marcha en ciertas empresas, como la Sociedad General de Banca y el Banco Bruxelles Lambert, Sabena, IBM, etc. (FN. UCO, BARCO).

Para paliar ciertas lagunas que se manifestaron durante esas experiencias, como, por ejemplo, la falta de continuidad, la Sra. Smet decidió en 1986 llevar a cabo un proyecto-piloto beneficiándose del marco científico de una Institución universitaria para la elaboración de una "Guía de Acciones Positivas". Este proyecto-piloto se llevó a cabo en colaboración con el Secretario de Estado de Correos de entonces y ha sido la base de la "Guía de Acciones Positivas en las empresas".

3.3

ESTIMULAR A LAS EMPRESAS PRIVADAS PARA LLEVAR A CABO ACCIONES POSITIVAS

Para convencer a las empresas de integrar acciones positivas en la política del personal, la "Guía de Acciones Positivas en las empresas" fue enviada, en abril de 1988, primero a todas las empresas empleando más de 100 personas trabajadoras, con la petición de su uso efectivo. Resultó, sin embargo, que no bastaba con presentar un método práctico para convencer a las empresas de llevar a cabo un plan de acción positiva y de aplicarlo. Ello me llevó a buscar otra fórmula:

- 1) Profesionales del Gabinete de la Sra Smet tomaron contacto a título personal e individual con empresarios, empresarias, directores y directoras de personal. Es, en efecto, esencial poder sensibilizar y motivar primero a las personas responsables de las empresas para orientarles a practicar acciones positivas, con argumentos puramente socio-económicos.
- 2) Se firmaron unos convenios con las empresas. Estas empresas se comprometían a elaborar y ejecutar un plan de igualdad de oportunidades según el método propuesto en el

Plan y, en contrapartida, la Sra Smet ponía gratuitamente a su disposición especialistas en materia de acciones positivas.

3) Se emprendió una campaña de sensibilización, incluyendo por una parte una campaña mediática y, por otra, una acción de envío directo por correo. Esta campaña se hizo a finales de 1988 con el eslogan: "Quizás, el hombre que su empresa necesita está aquí". El eslogan iba acompañado de la foto de tres jóvenes y dinámicas mujeres.

La acción del envío directo por correo iba destinada a informar a las empresas de las ventajas de las acciones positivas.

3.3.1

PENETRACIÓN DE LOS SECTORES Y DE LAS EMPRESAS

Los Convenios "Acciones Positivas" se sitúan en un amplio abanico de sectores: HORECA, METALÚRGICA, QUÍMICA, PLÁSTICAS, ELECTRÓNICA, INFORMÁTICA, AUTOMÓVIL.

Pero los sectores del papel, perfumería, turismo, transporte, eléctricas, gráficas, construcción, seguros y banca están igualmente representados.

Este resultado es consecuencia de la política de acciones positivas llevada a cabo tendente a calar en un número máximo de sectores y a poner en marcha proyectos pilotos a largo plazo que servirían de ejemplo para el conjunto de los sectores.

La cultura de empresas es el estilo de dirección, tales son las condiciones generales e incluso la condición "sine que non" de la introducción de las acciones positivas. Una política de acción positiva sólo se puede llevar a cabo si la cultura de empresa está marcada por un espíritu dinámico y por una gran flexibilidad.

Las acciones positivas tienen muchas posibilidades de realizarse en las empresas que tienen una buena gestión de los recursos humanos. Mientras que empresas caracterizadas por una estructura jerárquica muy marcada tendrán grandes dificultades para poner en marcha una política de acciones positivas.

Las empresas que han hecho de la responsabilización y de la dirección en equipo su "leitmotiv" tendrán interés en llevar a cabo acciones positivas.

3.3.2

MÓVILES DE LAS EMPRESAS PARA LLEVAR A CABO ACCIONES POSITIVAS

Los móviles que empujan a las empresas a firmar un convenio de acciones positivas son el miedo a no disponer de personal cualificado y el deseo de una mejor utilización de los recursos humanos.

Por personal cualificado hay que entender, no solamente el personal de alto nivel de cualificación, como ingenieros e ingenieras civiles e industriales, sino también el personal técnico cualificado, como profesionales en soldadura, electricidad, maquinaria, ajuste, etc.

En cuanto a la mejor utilización de los recursos humanos, hay que referirse a un paso más fácil de las mujeres a las funciones más elevadas y/o no tradicionales, como por ejemplo las funciones de ingeniería, las funciones comerciales, la comercialización, las funciones de operadores y operadoras o de asistencia a dirección.

3.3.3

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS

El análisis tiende a examinar un cierto número de temas importantes, como el organigrama, el personal (nivel de estudios, curva de edades, etc.), el absentismo, el reclutamiento, el desarrollo de la carrera, las partidas, etc. para llegar por fin a una definición de los objetivos de las acciones positivas.

A este nivel, la empresa constata ciertos hechos que serán los indicadores de una divergencia entre la intención de llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades y la situación real.

Gracias al análisis general, se puede igualmente examinar si las concepciones abstractas generales sobre las empleadas se ven confirmadas en la práctica en la empresa o bien si se tratan únicamente de prejuicios.

Los resultados del análisis deben, por fin, servir de marco general y de información básica indispensables en la perspectiva de un plan de igualdad de oportunidades.

3.3.4

LOS OBJETIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los resultados del análisis general se deben interpretar de acuerdo con las instancias competentes. Por el cauce de esta concertación, los objetivos y las prioridades deben ser también definidos.

En la práctica, surgen más a menudo del análisis los objetivos siguientes:

- a) Dar oportunidades iguales a las mujeres en el reclutamiento: sensibilizar a los y las responsables de la selección, actuar a nivel de la imagen de la empresa.
- b) Optimar el paso de las mujeres a las funciones en las cuales están representadas:
 - funciones comerciales (por ejemplo, representante);
 - funciones en las secciones no-tradicionales como la ingeniería o la producción;
 - las funciones directivas de nivel superior.
- c) La formación de las mujeres en profesiones no-tradicionales, en las cuales existe falta de personal, por ejemplo, soldadura, electricidad, ajuste, maquinaria, impresión, etc.
- d) Sensibilizar e informar al personal (a todos los niveles) con el fin de promover una integración voluntaria de la política de igualdad de oportunidades en la empresa.

3.4

ANIMAR A LA INTERLOCUCIÓN SOCIAL PARA QUE HAGA DE LA ACCIÓN POSITIVA UNA MATERIA DE NEGOCIACIÓN

El acuerdo interprofesional 1989-1990 evoca por primera vez las acciones positivas. Este acuerdo prevé la creación de una célula de apoyo de las acciones positivas en el seno del Servicio de las Relaciones Colectivas del Trabajo dependiendo del Ministro de Empleo y Trabajo.

Desde este acuerdo interprofesional, están mencionadas acciones positivas en varios comités paritarios de los Convenios Colectivos.

Este es el caso, entre otros, de la Comisión paritaria de los grandes almacenes, de la Comisión paritaria complementaria de los empleados y empleadas, de la Comisión paritaria de los empleados y empleadas del textil y de la confección, de la Comisión paritaria de los empleados de la siderurgia, de la Comisión paritaria de los organismos públicos de crédito y los organismos privados de ahorros.

3.5

LA ACCIÓN POSITIVA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Los poderes públicos deben servir de ejemplo en el campo de las acciones positivas. por esta razón, la orden real refiriéndose a las acciones positivas en el sector privado debía mencionar la obligación de poner en marcha y de llevar a cabo un plan de acción positiva en el sector público.

¿Los poderes públicos no son, en efecto, el empleador por excelencia capaz de realizar una función de ejemplo de esta naturaleza en el campo de las acciones positivas? los poderes públicos son el primer empleador del país y las acciones positivas en los servicios públicos alcanzan una parte importante de la población activa, especialmente su propio personal. Además, las acciones positivas en el sector público pueden igualmente servir de ejemplo para los empleadores y empleadoras del sector privado. El gobierno, por lo demás, está convencido de ello, lo que le ha llevado a promulgar esta Orden Real tomando medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los servicios públicos.

3.5.1

LOS PROYECTOS-PILOTOS

Para animar a ciertos servicios públicos a llevar a cabo acciones positivas, han sido firmados convenios entre la Secretaría de Estado, Sra. Smet y la R.T.T., la B.R.T. y la provincia de Limbourg. Estos convenios pueden así servir de ejemplo para otros servicios públicos.

3.5.2

CAMPO DE APLICACIÓN

La Orden real del 27 de febrero de 1990 se aplica tanto a los servicios públicos nacionales y provinciales como a los servicios municipales y a los organismos públicos subordinados a los municipios.

3.5.3

MÉTODO SEGÚN LA ORDEN REAL

La Orden Real precisa el método y el calendario a seguir para llevar a cabo las acciones positivas. la autoridad competente dispone de un mes para designar a un funcionario o funcionaria competente. Este funcionario o funcionaria dispone de 6 meses para establecer una propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades.

3.5.4

MEDIDAS DE APOYO ORGANIZADAS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO A LA EMANCIPACIÓN SOCIAL:

Con el fin de apoyar la actuación de las funcionarias y funcionarios designados, están previstas unas iniciativas de información y de estimulación en cada etapa importante de la ejecución de la Orden Real.

Para ayudar a establecer el informe analítico, se elaboró un modelo basado en la experiencia adquirida en los proyectos-pilotos. Este modelo tiene como finalidad dar las directrices básicas para el análisis comparativo.

El modelo está publicado en forma de folleto en la serie "Acciones Positivas en los Servicios Públicos". Su fin es complementar los folletos existentes (el primero siendo "Comentario a la Orden Real") en cada etapa de la ejecución de la Orden Real. La serie está repartida en dos categorías: una para las administraciones nacionales y la otra para las administraciones locales.

4.

Conclusión

Sin lugar a dudas podemos afirmar que las acciones positivas se han desarrollado rápidamente en Bélgica estos años, no solamente en la teoría sino también en la práctica.

En este sentido, Bélgica se encuentra a la cabeza del pelotón de los Estados miembros de la Comunidad Económica Europea.

TRUUS OPHUYSEN
Anna Polak School.
Países Bajos

*Evaluación
del modelo
formativo
basado en la
acción positiva
en el Centro
de Formación
Profesional
Anna Polak
School*

1.

Introducción

Esta ponencia trata de la acción positiva dentro del marco de la formación profesional para la mujer y especialmente, de la contribución de los centros independientes de formación profesional para la mujer en Holanda.

Primero les haré un breve resumen de la posición de la mujer en el mercado de trabajo holandés. Después les daré información más detallada sobre las características y resultados de los centros holandeses de formación profesional para la mujer, y a continuación ofreceré dos ejemplos de cursos de formación, dirigidos a la reincorporación al mercado laboral. Se trata, pues, de nuestra contribución a la acción positiva, desarrollando un modelo para la reentrada en el mercado laboral.

2.

La posición de la mujer en el mercado laboral holandés

Comparada con otros países europeos, Holanda tiene un porcentaje muy bajo de mujeres desempeñando trabajos remunerados. Sólo España e Irlanda tienen porcentajes inferiores. La participación de la mujer ha aumentado en los últimos diez años desde un 30% hasta casi un 45%. A pesar de este aumento, el nivel de participación es todavía bajo, especialmente si es comparado con otros países del norte de Europa. En Suecia, por ejemplo, el 86% de las mujeres casadas entre 30 y 40 años está trabajando. En Holanda es un 40% para la misma edad.

Es más, en Holanda muchísimas mujeres trabajan a tiempo parcial, muchas veces sin un contrato. En este aspecto Holanda es todavía un país conservador, en el cual las mujeres no tienen una posición de igualdad en el trabajo.

El alto índice de empleos a tiempo parcial explica también el bajo porcentaje de mujeres en cursos de formación continua.

Otra de las características del mercado laboral holandés es la clara segregación entre áreas dominadas por hombres y por mujeres. A pesar de las campañas publicitarias, no se han producido cambios significativos hasta ahora. Las mujeres siguen trabajando como mecanógrafas, secretarías, dependientas y asistentas. Un ejemplo de esta segregación es el bajo porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad. Una vez más, según las estadísticas Holanda ocupa un lugar muy bajo en el ranking internacional.

Esto no se debe a que las mujeres tengan un nivel de estudios más bajo, sino más bien a su falta de experiencia laboral y a la imposibilidad de promocionarse trabajando a tiempo parcial. Además, existe todavía discriminación en el mercado laboral, así como una cultura empresarial dominada por el hombre.

Esta es, a grandes rasgos, la situación en Holanda. Las actividades de los centros de formación para mujeres están más o menos rayando entre la formación vocacional y la acción positiva. Estos centros han resultado ser un instrumento efectivo para ayudar a la mujer a alcanzar su independencia económica.

3.

Centros de formación para la mujer en Holanda

Este es un nuevo tipo de centro creado especialmente para la mujer. Empezamos hace cinco o seis años como iniciativa sindical. Estamos relacionadas con la Federación de Sindicatos Holandesa.

Organizamos cursos prácticos de corta duración para las mujeres que deseen incorporarse al mercado laboral. Al elaborar la oferta de cursos, se eligen aquellos sectores donde existe escasez de mano de obra cualificada.

Disponemos ya de nueve centros en once ciudades, con más de mil alumnas matriculadas en un año. Aunque nuestro índice de crecimiento ha sido notable, sólo podemos dar cabida a un pequeño porcentaje de las mujeres que desearían asistir a los cursos.

Hemos descubierto que la idea de unos cursillos de formación para la mujer ha tenido una acogida muy positiva entre las personas responsables de las oficinas de empleo, y demás autoridades locales y nacionales. Por su parte, el Fondo Social Europeo ha concedido también ayudas a estos centros.

Sin embargo, aunque la política nos apoya en la actualidad, su filosofía global es que los centros deben integrarse en la red oficial de centros de enseñanza para ambos sexos.

3.1

PERFIL DE GRUPO

En Holanda hay unas 350.000 mujeres que quieren volver al mercado laboral por varias razones. Muchas mujeres descubren que, tras muchos años cuidando a sus hijos e hijas, desean tener un trabajo remunerado. Pero no tienen los estudios suficientes, desconocen las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo hoy en día, y el empresariado las considera demasiado mayores.

Como es natural, las motivaciones varían de persona a persona. Por ejemplo, en Holanda hay un número considerable de madres solteras o separadas. En la actualidad, sólo el 25% de estas mujeres tienen un trabajo remunerado. Las otras dependen de la seguridad social, tienen pocas perspectivas y les espera un futuro marcado por la pobreza y la soledad. Estas mujeres desean entrar en el mercado laboral para tener un trabajo y unos ingresos estables.

Por otra parte, hay muchas mujeres casadas que buscan su independencia económica, aunque sea parcial, y un trabajo o profesión propia. Todas tienen en común el deseo de tener unos estudios, un puesto de trabajo digno y, si es posible, una segunda profesión. (Además de la de madre y esposa).

De hecho, a nuestros centros asisten mujeres de muy distinta procedencia social y edad. Mujeres de 25 a 50 años; algunas dejaron los estudios poco después de terminar EGB, mientras que otras desempeñaron en su día trabajos cualificados como enfermeras, maestras, secretarías, etc.

Pero todas han descubierto que sus anteriores cualificaciones no sirven para nada en el mercado laboral actual. Por supuesto, nuestros requisitos difieren según el curso, pero procuramos que su nivel sea lo más bajo posible. Lo que sí hacemos es un perfil del grupo idóneo, mezclando distintos niveles de estudios y de edades. Asisten también a los cursos mujeres pertenecientes a distintos grupos minoritarios, pero no tantas como quisiéramos.

Es muy importante que existan unas buenas condiciones para que las mujeres puedan participar en los cursos. En nuestros centros:

Los cursos son económicamente asequibles para la mujer. La matrícula es muy barata, y se conceden ayudas para desplazamientos, compra de libros, etc. Hay cursos de corta duración y cursos con horarios especiales. Se ofrece un servicio de guardería, y el ambiente en el centro es relajado pero profesional. Nuestros horarios coinciden con los de los colegios locales, de forma que las madres de niños y niñas en edad escolar no tengan problemas de esta índole. Por último, se puede llegar a los centros fácilmente utilizando los transportes públicos.

Los cursillos que ofrecemos en la actualidad son:

- Teoría de la información.
- Programación y control de sistemas.
- Usos de software y hardware.
- El ordenador en el ambiente administrativo.
- Cómo crear una empresa.
- Gestión comercial y otros cursillos comerciales.
- El ordenador en el mundo editorial (con autoedición).
- Metalurgia y control numérico computerizado.

-
- Nuevos cursos: Diseño técnico y diseño asistido por ordenador; un curso para recepcionistas, especialmente diseñado para las mujeres turcas y marroquíes, que constituyen una minoría importante en Holanda.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS CURSOS:

- Los cursos han sido elaborados basándonos en nuestros estudios sobre el mercado laboral y sectores industriales. En todo momento queremos saber dónde existe demanda de mano de obra cualificada. Sobre todo, es preciso saber dónde puede insertarse la mujer después de un curso de formación profesional relativamente corto. Con esta información, elaboramos el perfil del puesto de trabajo.
- Flexibilidad: los cursillos han de ser prácticos. Las mujeres no tienen tiempo para estudiar años y años. Por tanto, se elimina todo exceso teórico de las asignaturas tradicionales. Queremos preparar a la mujer para los trabajos de hoy, y en la medida de lo posible, para los de mañana. Para ésto, hacen falta programas de formación flexibles. Llevamos a cabo una evaluación y actualización permanente de los cursillos para adecuarlos a las exigencias del mercado. Esto significa también que tenemos que estar dispuestas a eliminar algunos cursillos, a la vez que desarrollamos otros nuevos.
- Es esencial facilitar una buena formación profesional. La calidad de la enseñanza es algo que valoramos mucho. Sencillamente, tenemos que dar mejores resultados que los programas de formación en centros mixtos, y nuestra obligación para con nuestras alumnas es proporcionarles la mejor formación posible.
- Una educación enfocada hacia el futuro: nos centramos claramente en las nuevas tecnologías, pero fomentamos también una actitud crítica hacia las posibles consecuencias del uso de ordenadores y de su incidencia en el empleo.
- Contamos con profesorado compuesto por mujeres, especialmente en las asignaturas tradicionalmente ocupadas por hombres. Es importante que las mujeres conozcan a mujeres que trabajan en estas áreas.
- Adecuación de las aptitudes personales con los conocimientos profesionales. Nuestro programa de formación y supervisión ayuda a nuestras alumnas a desarrollar nuevas estrategias en su vida personal y profesional. Además, el trabajo en grupo constituye otro estímulo importante para la alumna.

Nuestro nivel de fracaso es muy bajo en comparación con otros centros de formación para personas adultas. Sólo abandonan los cursos un 10-15% del alumnado. Cuando éste ocurre, suele ser por razones personales o familiares (como problemas de salud o afectivos). El índice de abandono en cursos mixtos similares varía del 25% al 40%. Como promedio, más del 80% de nuestras alumnas logran colocarse, y algunas deciden seguir estudiando.

La mayoría de las mujeres ha encontrado trabajo a tiempo parcial, algo muy difícil de conseguir, sobre todo en los empleos tradicionalmente ocupados por hombres. Muchas ex-alumnas nuestras desean ahora promocionarse profesionalmente, y siguen cursos de formación continua dentro de las empresas.

En cuanto a nuestras estrategias para conseguir la colocación de nuestras alumnas, mantenemos estrechos contactos con empresas e instituciones.

Organizamos visitas a sus instalaciones, e intentamos lograr conseguirles contratos en prácticas. Los resultados de esta estrategia han sido positivos. Permite que las empresas o instituciones comprueben el nivel de nuestras alumnas, y algunas veces se han conseguido contratos permanentes. Principalmente trabajamos a nivel local, aunque también tenemos acuerdos con otras empresas a nivel nacional. Por ejemplo, con Philips: 25 ex-alumnas nuestras están colocadas en varias de las instalaciones de esta empresa en Holanda.

En segundo lugar, mantenemos relaciones con las oficinas de empleo, que son una fuente importante de ayudas para nuestros centros. Y tratamos de impulsarles a que busquen colocaciones para nuestras alumnas.

Por último, nuestras propias ex-alumnas son otra fuente importante de empleo. Se mantienen en estrecho contacto con el centro. Aparte de las reuniones regulares, nos llaman cuando se enteran de un puesto vacante permanente o temporal para alumnas en régimen de prácticas.

4.

Dos ejemplos de un modelo laboral de acción positiva para la reincorporación al mercado de trabajo

En estos ejemplos existe una relación especial entre la formación profesional y la acción positiva. El primero es de tipo técnico, y el segundo es un cursillo diseñado especialmente para mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

4.1

1er EJEMPLO: PROYECTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN LA METALISTERÍA

La metalistería es una industria sujeta a rápidos cambios. Con la aparición en los talleres del control numérico y, sobre todo, del control numérico computerizado (CNC), los trabajadores y trabajadoras precisan nuevos conocimientos. En la actualidad, se aprecia una demanda de mano de obra con una sólida formación en el manejo de las nuevas máquinas. Esta rama de la industria ha estado tradicionalmente vetada a la mujer. De hecho, el porcentaje de mujeres en este tipo de empleo es casi nulo.

Para daros una idea de las barreras que existen: un reciente sondeo de opinión entre las empresas de actividades técnicas muestra los siguientes prejuicios:

- La mujer no puede sobrevivir en un mundo tan "duro".
- La mujer se queda en casa para atender a las niñas y niños cuando alguno de estos está enfermo.
- El cliente no querrá tratar con una mujer.

El 82% del empresariado indicó que estaría dispuesto a dar empleo a mujeres con una sólida formación. Pero de hecho, sólo el 15% tiene a alguna mujer contratada. Las empresas que ya han contratado a mujeres tienen una actitud más positiva a este respecto. Las pequeñas empresas son las que se muestran más reticentes sobre esta cuestión.

Nuestro proyecto está basado en las investigaciones llevadas a cabo en el sector industrial de nuestra región. El control numérico computerizado resultó ser la especialización con me-

jores perspectivas para obtener un empleo cualificado. Se puede empezar como profesional del torno, para llegar a ser profesional de programación o instrucción.

Primero llegamos a un acuerdo con las empresas sobre contratos en prácticas o contratos laborales. Visitamos las empresas y hablamos con sus jefaturas de personal, y establecimos contactos con las distintas asociaciones de empresariado y sindicatos.

El proyecto ha salido bien. Todas las alumnas que han completado el cursillo están colocadas. Algunas trabajan para la prestigiosa empresa holandesa KLM. Otras están en empresas más pequeñas, no debido a la acción positiva sino porque han demostrado ser muy buenas trabajadoras.

Aunque dedicamos mucho esfuerzo a la promoción de este curso, no recibimos muchas solicitudes. Es evidente que el trabajo de metalistería tiene mala imagen, y tardaremos mucho en cambiarla. Será necesario también mejorar las condiciones de trabajo. Y por último, no es nada fácil sobrevivir en un trabajo tradicionalmente dominado por los hombres.

Esta es la razón por la cual aconsejamos a las empresas que contraten a más de una mujer. Es importante que la trabajadora pueda compartir sus experiencias con otras mujeres. Todo el mundo necesita apoyo en las situaciones difíciles. Si sólo tienes colegas hombres, esto resulta más difícil. Da muchísima satisfacción el poder responder ante un chiste verde, en vez de simplemente retirarse. Produce más satisfacción poder responder a un chiste verde que pasarlo por alto. Es importante sentirse fuerte, y poder reírse a gusto con otras mujeres. Al menos, ésta es la lección que me dio una antigua alumna.

4.2

2º EJEMPLO: PROYECTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA MUJERES TURCAS Y MARROQUÍES

Este es un proyecto totalmente distinto del anterior. Es un curso diseñado especialmente para mujeres turcas y marroquíes. Se les enseña a trabajar como recepcionistas, especialmente en lugares públicos como ayuntamientos, bancos, hospitales y otros sitios donde la gente acude en busca de ayuda e información.

El paro entre las minorías étnicas en Holanda es alto, y entre sus mujeres, el más alto. Resulta difícil contactar con las mujeres turcas y marroquíes ya que viven aisladas de los y las demás y suelen trabajar como asistentas o en la economía sumergida. Decidimos por

tanto desarrollar un proyecto que pudiera convencer a las distintas organizaciones a dar empleo a una mujer cualificada perteneciente a una minoría étnica. Se habla mucho en Holanda de la acción positiva y de la contratación de mujeres, incluídas las de minorías étnicas. Así que nosotras también decidimos contribuir en este sentido.

Desarrollamos un modelo de formación consistente en un curso intensivo de seis meses de duración. Los cursos incluían formación en holandés, proceso de textos y otras aptitudes de comunicación necesarias en el futuro empleo. Después de esto, se alternan dos días de clase y dos días de prácticas, tras lo cual pasan a trabajar tres días a la semana con un día de clases. El centro sigue trabajando en estrecha colaboración con el lugar de trabajo, realizando continuas visitas y prestando su asesoramiento. Me complace que nuestro trabajo ha sido muy bien acogido. Principalmente porque ha resultado efectivo.

4.3

TRES CONCLUSIONES

1. Queremos demostrar que la mujer puede volver a entrar en el mercado laboral tras un corto período de formación. Nuestros resultados demuestran que con unos criterios de admisión más flexibles, conseguimos los mismos resultados que otras instituciones con unos requisitos mucho más estrictos. Creo que una formación específica para la mujer, tal como la que proporcionamos en nuestros centros, es imprescindible, y espero que se ponga en práctica también en España.

La formación específica de mujer exige ciertas condiciones, como por ejemplo, servicios de guardería, que posibiliten el acceso de la mujer a uno de estos centros.

2. La formación profesional por sí sola no es suficiente. Deberíamos poder garantizar a las mujeres que participan en nuestros programas un empleo al final del proceso.

¿De qué sirve la formación si luego a la mujer no se le da empleo, a pesar de que su formación haya sido excelente? Por esta razón, hay que aplicar una estrategia mixta de formación y acción positiva.

3. Ahora que estamos preparándonos tanto para 1992, se teme que la mujer saldrá perdiendo del reparto de los beneficios esperados. Para nosotras, holandesas y españolas, es imprescindible que se creen unas políticas más efectivas para el empleo de la mujer. De lo contrario, ésta quedará cada vez más marginada, y la situación empeorará.

Necesitamos políticas de empleo y programas de acción positiva, dirigidos no sólo a las mujeres que trabajan en cargos directivos, sino también y especialmente a las mujeres que trabajan en puestos de menor categoría. Sobre todo, las mujeres que hasta ahora han carecido de perspectivas de un trabajo digno deben beneficiarse de estos programas. Yo creo que la Comunidad Europea debe asumir aquí un papel importante, y espero que los gobiernos nacionales y regionales de Europa asuman también su parte de responsabilidad.

JANE CONNORS

**Universidad de Londres.
Gran Bretaña**

La

problemática

de la violencia

doméstica:

alternativas en

las políticas de

intervención

públicas

El tema de la violencia contra las mujeres dentro de la familia es algo sobre lo que muchos de nosotros y nosotras preferiríamos no tener que pensar. Sin ninguna duda, la mayoría no estamos preparados para hablar de ello. Muchas personas argumentan que es un asunto totalmente privado, que no interesa a otras personas, y mucho menos a los gobiernos. Sin embargo, es un cuestión que merece un debate serio y en profundidad, y no sólo a causa del gran costo social y económico que esta violencia ocasiona a la comunidad debido a los daños físicos, psíquicos y económicos que miles de mujeres sufren todos los años en el interior de sus hogares, a consecuencia de actos de violencia perpetrados contra ellas por sus más allegados. Como resultado directo de esta violencia, se gastan grandes cantidades de dinero en procedimientos legales y servicios policiales, servicios sanitarios y sociales, refugios para las mujeres y subsidios sociales. El coste económico que esto supone para la comunidad sólo es superado por el coste humano debido al sufrimiento que padecen hombres, mujeres, niños y niñas, por culpa de una estructura social que considera a las mujeres inferiores y subordinadas a los hombres en el aspecto político, económico y social, y que se refleja y perpetúa en el abuso marital. (1)

El abuso de la mujer dentro de la familia tiene una larga historia. En todos los países y en todas las culturas (2) la mujer ha sufrido malos tratos físicos y mentales, y abusos sexuales de parte de las personas más cercanas a ella. Este mal trato, por lo general, no ha sido castigado, ha sido ignorado, y hasta cierto punto, tácitamente tolerado. (3)

Como reflejo de los valores sociales, las leyes concedían a menudo al marido el derecho a castigar e incluso a matar a su esposa, si consideraba que no era lo suficientemente obediente. Blackstone en su "Commentaries on the Laws of England" (1775), afirmaba que el marido tenía derecho a castigar a su esposa "de la misma forma que podía corregir a su aprendiz o a sus hijos e hijas" (4), un poder confirmado en las decisiones judiciales de Inglaterra y Norte América (5) donde los malos tratos a la esposa no estaban legalmente pe-

(1) Naciones Unidas: *Violence Against Women in the Family*, Nueva York, 1989, Sales n.º E.89 IV 5 (en adelante denominado UN Report) págs. 21-24.

(2) Ver Davidson: "Wife Beating: a recurring problem throughout history" en *Battered Women: A Psychosociological Study of Domestic Violence*. M. Roy, ed. (Londres, Van Nostrand Reinhold, 1977).

(3) Considerar dichos tales como: "A dog, a wife and a walnut tree, the more you beat them the better they be". Además, en algunas tribus, es parte del ritual de la ceremonia nupcial el que el marido pegue a su mujer de foma simbólica en la noche de bodas.

(4) W. Blackstone: *Commentaries on the Laws of England* (1775).

(5) Se citan los casos de: *Bradley contra el Estado* 2 Miss 156 (1824), *Estado contra Black* 60 N.C. 162 (1865). El derecho legal del marido a castigar físicamente a su mujer fue abolido en el caso *R contra Jackson* (1890) 1 A.B. 671.

nados, a no ser que la mujer sufriese alguna secuela permanente por causa de éstos. Incluso en estos casos, la actuación del marido se justificaba a menudo basándose en, por ejemplo, provocación (6), y la pena que recibía era siempre leve. (7)

El marido tenía derecho también a abusar sexualmente de su esposa, derecho que, otra vez, quedaba reflejado en las instituciones legales. De esta forma, en muchos sistemas legales el marido podía entablar acciones legales contra cualquiera que hubiese cometido adulterio con su esposa o la hubiese seducido (8), pero quedaba exento de cualquier condena legal si era él el que forzaba a su esposa a tener una relación sexual no deseada (9). Estas estructuras legales simplemente reflejaban la opinión general, compartida por la mayor parte de las sociedades y culturas, de que la mujer estaba subordinada y pertenecía al marido, por lo que podía ser tratada de la forma que él considerase más adecuada, siendo ésta una corriente de pensamiento que todavía perdura. Muchos países aún no sancionan al marido que fuerza a su mujer a mantener relaciones sexuales sin que ésta lo desee, y en otros muchos países se llega a excusar totalmente al hombre que mata a su mujer por haber cometido adulterio (10). Esta actitud iba unida a la filosofía general de que la dinámica de actuación de cada familia particular dentro de las estructuras socialmente aceptadas era privada, y por tanto, no se debía intervenir, y si era preciso hacerlo, en muy raras ocasiones se intervenía en favor de la mujer.

Estas dos filosofías —la de que la mujer estaba subordinada a su marido y la de que la familia era un lugar sagrado y privado— retrasaron el descubrimiento del fenómeno de la violencia contra la mujer en la familia. Aunque es cierto que ocasionalmente desde la filosofía liberal (11) y las primeras feministas (12) llamaron la atención sobre los malos tratos a la

(6) S. Edwards: "Male Violence Against Women: Excusatory and Explanatory Ideologies in Law and Society", en su *Gender, Sex and the Law* (London, Croom Helm, 1985), págs. 189-191.

(7) *Ibid.* Los cargos de homicidio, por ejemplo, quedaban reducidos frecuentemente a homicidio sin premeditación.

(8) Edwards: *loc. cit.*, págs. 191-192.

(9) UN Report: págs. 11-15.

(10) Aquí viene al caso recordar que fue en Abril de este año cuando el Presidente iraquí, Saddam Hussein reintrodujo una norma legal por la que se exoneraba a cualquier hombre que matase a su mujer por considerarla culpable de mantener relaciones sexuales ilícitas fuera de su matrimonio.

(11) Ver, por ejemplo, J.S. Mill: *The Subjection of Women* (London, Virago Edition, 1983).

(12) Frances Power Cobber: "Wife Torture in England", *Contemporary Review*, Abril, 1978.

mujer dentro de la familia, hasta este siglo, a principios de los 70, no se produjeron campañas a gran escala para llamar la atención sobre este tema. Estas campañas, que debían su fuerza al resurgimiento del movimiento feminista de los años 60, empezaron en Europa (13) y Norte América (14), pero rápidamente se extendieron a otras zonas del mundo. (15) A estas campañas se deben la creación de cientos de casas refugio y otros servicios para las mujeres maltratadas y sus hijos e hijas, logrando al mismo tiempo que lo que una vez fue sólo un problema privado o familiar fuera incluido en el orden del día nacional e internacional.

La violencia doméstica contra la mujer se reconoce como un grave problema, tanto por su incidencia como por sus efectos, en la mayoría de los países del mundo, llevándose a cabo numerosos estudios sobre el problema en los últimos veinte años, pero a pesar de esto, sigue siendo un problema envuelto en cierto misterio. Aunque puede afirmarse sin riesgo de equivocarse que la violencia contra la mujer en la familia es un problema que sufren las mujeres de todos los países, razas, clases, credos y colores, y que tal violencia tiene múltiples manifestaciones y graves efectos (16), y existen grandes lagunas en nuestro conocimiento del mismo. Así, por ejemplo, no podemos responder a preguntas tales como, quién, aparte de los hombres, muestra más tendencia a perpetrar esta violencia; quién, aparte de las mujeres, corre más riesgo de sufrir tal violencia; cuáles son sus causas; cuál sería la mejor forma de asignar los recursos; y qué tipo de estrategias de tratamiento e intervención serían más útiles (17). Y lo que es más importante, no podemos saber si la violencia ejercida contra la mujer en la familia es común a todas las sociedades, o es un tipo de violencia que sólo puede definirse según la cultura y la tradición. Esta última cuestión es crucial cuando se consideran las estrategias de intervención, ya que las estrategias utilizadas en una sociedad pueden no servir de ayuda en otra, o, lo que es más importante aún, que las estrategias que pueden ser válidas para determinado colectivo de un país, pueden ser de poco valor para otro grupo.

(13) La primera llamada de atención sobre el problema se atribuye a la activista británica Erin Pizzey, cuando en 1971 abrió la primera casa refugio para mujeres maltratadas. Ver, E. Pizzey, *Scream Quietly or the Neighbours Will Hear* (Londres, Penguin, 1974).

(14) La campaña americana data de 1975, con la creación del Task Force on Battered Women and Household Violence (Comisión para el estudio de la violencia doméstica) creada por la National Organisation for Women.

(15) Las campañas se llevaron a cabo en Australia, Canadá y Nueva Zelanda. El sistema de casas refugio se ha extendido ahora por casi todo el mundo.

(16) UN Report: págs. 13-31.

(17) UN Report: págs. 51-80.

Gran parte del misterio que rodea al problema de la violencia contra la mujer en la familia surge del hecho de que los estudios disponibles sobre el tema son muy recientes, de modo que sólo disponemos de datos de los últimos 25 años. Esta investigación es además fragmentaria y procede principalmente de Europa Occidental, Norte América, Australia y Nueva Zelanda. Además, estos estudios conciernen sobre todo a las mujeres de la cultura dominante, dejando a un lado a las poblaciones nativas y a los grupos de personas emigrantes y refugiadas. Muy pocos estudios se han realizado en el Este Europeo, e incluso menos en los países en vías de desarrollo. De hecho, puede decirse que el único estudio completo y sistemático de la violencia doméstica contra la mujer es el de Papúa Nueva Guinea, donde la Law Reform Commission (Comisión de Reforma de la Ley) ha elaborado cuatro informes sobre el problema de la violencia en el hogar. (18)

A pesar del hecho de que el actual estado de las investigaciones sobre la violencia contra la mujer en la familia es impreciso, muchos países han introducido estrategias para mejorar la posición de las víctimas de tales abusos, y para erradicar en última instancia esta conducta execrable. En primer lugar, se ha visto que el problema requiere soluciones legales, pero la política desarrollada por la legislación, y las actuaciones del sistema judicial al tratar la violencia contra la mujer en el hogar, no han sido uniformes a lo largo del tiempo, variando también de un país a otro. Principalmente, en todos los países donde el problema reviste cierta gravedad, aquellas personas que se encuentran dentro del entramado legal se han visto forzadas a cuestionarse si el sistema judicial o penal resulta adecuado para tratar la violencia doméstica.

En todas las sociedades, la respuesta a la violencia doméstica está impregnada por una serie de valores sociales importantes. El primero de ellos es que la familia es un entorno privado, una fuente de bienestar y educación para sus miembros, y como tal, deberá considerarse sagrada. Este valor es tan importante que es ensalzada en los instrumentos (19) de los derechos humanos que garantizan el derecho a una vida privada, a un hogar, y a una rela-

(18) S. Toft, ed.: *Domestic Violence in Papua New Guinea*, Monograph n.º 3 (Boroko, Papua New Guinea Law Reform Commission, 1986); esta Comisión para la reforma de la ley ha elaborado otros tres informes: un informe sobre la Violencia Doméstica y dos trabajos de investigación (*Domestic Violence in Rural Papua New Guinea*, y *Domestic Violence in Urban Papua New Guinea*).

(19) Ver, por ejemplo, el Artículo 8, el Artículo 1 de la Conferencia Europea sobre Derechos Humanos, y el Artículo 17 del Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos.

ción en la intimidad (20). Ciertamente, la privacidad y autonomía en la vida familiar son buenas para proteger al ciudadano y a la ciudadana de las intromisiones del Estado, pero en el contexto de la violencia doméstica contra la mujer, el concepto de intimidad familiar tiene dos efectos negativos importantes: el primero es que los y las miembros de la familia se ven seriamente limitados a la hora de buscar ayuda fuera de la familia, ya que tal cosa implicaría admitir la incapacidad de la misma para proporcionar el bienestar y educación adecuados, lo que, dada la presión social para mantener los problemas familiares dentro del ámbito del hogar, es un fracaso terrible (21); el segundo es la no intervención de las personas ajenas a ella en casos de una clara disfunción de la familia. Esto provoca la trivialización de la violencia en la familia porque el reconocimiento de su existencia va en contra de la intimidad del hogar.

Estrechamente ligado al valor social de la intimidad de la familia, está el concepto de la familia como institución. Se da por sentado que la familia es una institución fundamentada en el amor y la seguridad, y como tal, es el lugar ideal para el desarrollo de sus miembros y la educación de los niños y niñas. Aunque esto pueda resultar cierto, da lugar a que se realicen grandes esfuerzos por mantener la unidad familiar incluso cuando la esposa es tratada de forma violenta por su cónyuge, prevaleciendo la unidad familiar sobre la seguridad de la mujer.

Finalmente, cierto tipo de violencia familiar es tolerado, incluso hoy día, por la mayor parte de las sociedades. El castigo físico de los niños y niñas está permitido e incluso se fomenta. En un gran número de países, se permite el castigo físico de la mujer, o si ya no lo está lo estuvo en los últimos cien años. Incluso cuando este tipo de violencia no está permitida, muchas personas niegan que la violencia contra la esposa sea un problema grave, o lo disculpan aduciendo que las mujeres lo provocan, lo toleran, e incluso les gusta un cierto grado de violencia por parte de sus esposos.

(20) Tales derechos están sujetos a cambios en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del bienestar económico del país, en previsión de desórdenes o crímenes, y para salvaguardar los derechos y libertades de las y los individuos.

(21) La intimidad de la familia tiene especial importancia en las sociedades tradicionales: por ejemplo, con relación a los pueblos aborígenes canadienses, ver, Canadian Council on Social Development: *Native Crime Victims Research*, Ottawa, Department of Justice, 1984, pág. 4.

Estos valores que legitiman un cierto grado de violencia contra la mujer en el hogar, se vuelven a plantear como problemas cuando se consideran las estrategias para luchar contra la violencia, y además se combinan, minando las estrategias adoptadas. Ciertamente, son problemas que desvirtúan cualquier respuesta a la cuestión de si el sistema judicial y penal es o no adecuado para tratar el problema.

Dos corrientes de opinión divergentes han surgido en el contexto de esta cuestión. La primera es que para controlar la violencia contra la mujer en el hogar, el derecho penal es, en el mejor de los casos, un instrumento eficaz, y en el peor, totalmente inadecuado. Se recomienda un enfoque de mediación o conciliación, o un modelo orientado a la asistencia social o terapéutico, evitando la intervención de la ley con arresto, procesamiento y sentencia. El código penal, si se recurre a éste, queda para los casos más graves de malos tratos de la esposa, o en otras palabras, es considerado como un "último recurso".

La segunda corriente de opinión clasifica los malos tratos domésticos como un delito, sin tener en cuenta el hecho de que tiene lugar dentro de la familia y ocurre entre parejas. Quienes piensan de esta forma exigen que los malos tratos a la mujer no sean tratados de distinta forma que cualquier otro delito de violencia.

Estas dos corrientes de opinión subyacen en todas las respuestas legales para la violencia doméstica, y éstas a su vez son sustentadas por las filosofías de la autonomía familiar, el valor de la familia como institución, y la tolerancia de un cierto grado de violencia doméstica. En efecto, las respuestas legales que se han dado al problema se mueven a lo largo de una función continua, en uno de cuyos extremos está una respuesta puramente social o terapéutica que evita el procesamiento legal en todos los casos, y en el otro una respuesta que aboga por una sanción penal en todos los casos. Por tanto, es esencial analizar los fundamentos de cada una de estas filosofías.

Ciertamente, pueden existir fuertes argumentos en contra de la utilización del código penal en el contexto doméstico. Este castiga en lugar de rehabilitar. Considera conductas pasadas y rara vez se ocupa de comportamientos futuros. Como tal, es muy poco frecuente que los sistemas de justicia penal prevean programas de tratamiento y apoyo que sirvan, por ejemplo, para enseñar al hombre a controlar su agresividad o proporcionen ayuda a la mujer. El código penal, para que sea eficaz, depende de las personas que intervienen en el sistema penal —la policía, los y las fiscales y los jueces y juezas— cuyo fracaso ha sido notorio, al no querer reconocer los malos tratos a la mujer como un problema grave además de delito, negándose a intervenir, practicar arrestos, procesar y condenar. Incluso en aquellos casos

donde la policía y los y las fiscales y los jueces y juezas responden, la condena penal no es segura, tal vez por falta de suficientes pruebas. Si este es el caso, y el acusado es declarado no culpable, aunque sea debido a un error de procedimiento, el implicado no necesariamente dejará de seguir maltratando a su mujer. Incluso si es arrestado, procesado y sentenciado, esta sentencia será probablemente leve, consistiendo en una multa o en un breve período bajo custodia. Cualquier sentencia inevitablemente penalizará a la víctima y a su familia junto al procesado. Con toda probabilidad, la multa impuesta se pagará con los recursos de la familia, y el encarcelamiento pondrá en apuros económicos a la familia, ya que su sostén se encuentra en prisión, pudiendo causar graves problemas a la familia si éste pierde definitivamente su empleo. Una vez más, la sanción mediante multa o encarcelamiento no garantiza la seguridad de la víctima. Es cierto que mientras él se encuentra en prisión, ella está temporalmente libre de malos tratos, pero bien puede suceder que al salir éste de la cárcel, su esposa vuelva a ser maltratada incluso de forma más violenta que antes. (22)

Por último, quienes están en contra de la actuación de la justicia penal señalan el hecho de que perjudica enormemente a la familia. Esto es especialmente cierto en el caso de las minorías y en las sociedades tradicionales donde la esposa se encuentra aislada de su familia y de la comunidad, y con toda probabilidad, los y las parientes del marido se pondrán en contra de ella. (23)

Resumiendo, las personas que critican la actuación de la justicia señalan las limitaciones del código penal como medio de rehabilitación, el fracaso de su personal para actuar de acuerdo con este espíritu, sus limitaciones técnicas y el efecto adverso que puede tener en la víctima y en su familia. Sus argumentos se fundamentan en el hecho de que existen estudios que revelan que la mediación y la terapia son muy efectivas para reducir los índices de reincidencia en la violencia doméstica. (24)

(22) S. Maidment: "The Relevance of the Criminal Law to Domestic Violence", *Journal of Social Welfare Law*, n.º 26, 1980.

(23) L.A. Long: "Cultural considerations in the assessment and treatment of intrafamilial abuse", *American Journal of Orthopsychiatry*, n.º 56, 1986, pág. 131. Ver también el estudio sobre Uganda no publicado, preparado como referencia para el Informe de las Naciones Unidas (UN Report).

(24) A. Lazlo y T. Mclean: "Court Diversion: an alternative for spousal abuse cases", en The United States Commission on Civil Rights Consultation: *Battered Wives: Issues of Public Policy* (Washington, DC, Enero, 1978).

Contra estos argumentos, se alzan otros muy convincentes que abogan por mantener y reforzar el papel del código penal en el contexto familiar, llegando algunos incluso a considerarlo esencial en el tratamiento de la violencia en la familia.

Las personas partidarias del modelo de la justicia penal están dispuestas a admitir que el procedimiento criminal que se aplica actualmente en el contexto de la violencia doméstica tiene numerosas deficiencias. Esto simplemente refleja, en su opinión, los valores sociales que a lo largo de la historia han negado o quitado importancia al problema de la violencia contra la mujer en el hogar. Estas apuntan, en primer lugar, al poder simbólico de la ley. El arresto, el procesamiento y la sentencia con castigo, es un proceso que implica la clara condena de la sociedad hacia el implicado, y reconoce la responsabilidad personal de éste en el hecho. Esto indica que el delito dentro del hogar no es solamente un problema social, sino que es un delito equiparable a cualquier otro delito violento que se cometa en la calle. El proceso criminal, a su juicio, sirve así para poner los intereses de la mujer en primer plano, rehusando supeditar la protección de ésta al sostenimiento de su relación familiar, lo que, como estas personas aducen, está en contradicción con el modelo de mediación/consejo que degrada la violencia, restablece la relación y mantiene la familia. Sugieren además que los programas de mediación y la actual neutralidad del sistema de justicia penal, estimulan de forma sutil al agresor y culpan injustamente a la mujer por verse implicada en la violencia. Estas personas creen que estos programas tienen el peligro de exonerar al violento de responsabilidad por la violencia infringida, creando un contexto en el que la mujer comparte, aunque no del todo, la responsabilidad de la violencia dirigida hacia ella. Esto puede hacer que la mujer se sienta más fuertemente ligada a las violentas relaciones existentes o puede crear cierta implicación personal que anteriormente no existía. En general, las y los partidarios del modelo penal aducen que éste, a diferencia del modelo de mediación/consejo rechaza aceptar o perdonar cualquier tipo de violencia contra la mujer en el hogar, culpa de todo a su agresor sin tomar represalias contra la víctima, y condena la violencia en el hogar.

Ciertamente, el papel educativo y simbólico de la ley tiene importantes implicaciones para la total erradicación de la violencia contra la mujer en el hogar, ya que la ley puede servir para formar y cambiar actitudes de comportamiento, pero sus partidarios y partidarias destacan el hecho de que el valor del sistema de justicia penal en este contexto es más que simbólico y muy práctico. Así, los estudios realizados revelan que la intervención del sistema penal es el mecanismo más eficaz para poner fin a los actos de violencia en el hogar a cor-

to y largo plazo. La actuación de la justicia penal, que aplica los poderes del Estado, es, según sugieren sus defensores y defensoras, el único sistema capaz de garantizar una protección inmediata a la víctima, y tiene, al mismo tiempo, el poder de rehabilitar al agresor e impedir su reincidencia. Aquí, sus defensores y defensoras se basan en las pruebas de que el papel de la policía en la aplicación de la ley, seguido del procesamiento y sentencia, influyen considerablemente en el comportamiento del acusado. Se citan estudios que revelan, en primer lugar, que el arresto con los procedimientos de intimidación que conlleva, tanto en el lugar de los hechos como en la comisaría de policía, reduce el riesgo de reincidencia del agresor, y en segundo lugar, el efecto positivo de una política de obligado procesamiento judicial para controlar este tipo de agresiones.

Está demostrado que si se permite que la violencia doméstica continúe sin intervención judicial, ésta puede ir en aumento y llevar en último término a la muerte de la víctima. Por ejemplo, uno de los estudios realizados muestra que la policía había sido avisada antes, al menos una vez, en el 85% de los casos de agresión conyugal resultantes en homicidio y en la mitad de los casos en los que se produjo finalmente un homicidio la policía había sido requerida en cinco ocasiones o más (25). Según esto, la importancia del papel de la policía para parar las agresiones no puede subestimarse, y otras investigaciones revelan que aunque cualquier intervención de la policía puede traer consigo más agresiones (26), el arresto es un eficaz sistema disuasorio.

Sobre este tema, el estudio más conocido es el de Sherman y Berk, llamado "Minneapolis Domestic Violence Experiment" (27), que fue desarrollado en 1981 bajo los auspicios del United States Institute of Justice, y llevado a cabo por la Police Foundation (Fundación de la Policía), en cooperación con el Departamento de Policía de la ciudad de Minneapolis, para identificar cuál de las tres respuestas de la policía sería la más adecuada para evitar que las agresiones se repitieran: dirigir la mediación informal entre las partes implicadas en la disputa doméstica, ordenar al agresor que abandone su domicilio durante ocho horas, o arrestarle.

(25) M. Wilt y R.K. Breedlove: *Domestic Violence and the Police: Studies in Detroit and Kansas City* (Washington, DC, Police Foundation, 1977), pág. 9.

(26) En este estudio se recomendaba la mediación y el consejo.

(27) L.W. Sherman y R.A. Berk: "The specific deterrent effects of arrest for domestic assault", *American Sociological Review*, n.º 49, 1984, pág. 261.

El experimento, realizado en dos de los barrios que registraban un mayor índice de violencia doméstica y arrestos por esta causa, se llevó a cabo de forma aleatoria limitándose a las agresiones normales, excluyendo así las agresiones domésticas con graves daños a la víctima o que amenazasen la vida de ésta. Solamente policías actuando en voluntariado participaron en el experimento, que duró aproximadamente dieciocho meses, arrojando un total de 314 casos de estudio. Se midió su eficacia mediante los registros de la policía sobre posteriores agresiones denunciadas ante ella, y mediante una serie de doce entrevistas con las víctimas, cara a cara o por teléfono. Esto reveló que el 19 por ciento de los que recibieron un tratamiento de mediación, y el 24 por ciento de los que fueron obligados a abandonar su domicilio, repitieron las agresiones, pero solamente el 10 por ciento de los que fueron arrestados reincidieron agrediendo a sus esposas en los seis meses siguientes al arresto. Estos resultados llevaron a sacar la siguiente conclusión: "el arresto deberá realizarse a no ser que existan claras y buenas razones para considerarlo contraproducente" (28). Sin embargo, introdujeron una serie de advertencias, indicando que no siempre sería el arresto el único método para controlar las agresiones a la mujer. Señalaron que su muestreo había sido muy reducido y que se podría haber excluido a algunas personas para quienes el arresto sería totalmente contraproducente. Indicaron también que existían aspectos en los que la naturaleza aleatoria del experimento podría haber sido minada. La policía tenía libertad para responder con el arresto o consejo en determinadas circunstancias: por ejemplo, si el agresor no quería abandonar el domicilio al recibir la orden de hacerlo; en caso de ser atacados; en caso de violarse una orden de prohibición; o si la víctima exigía con vehemencia el arresto del agresor. Además, en muchos casos la policía no supo seguir el modelo aleatorio del experimento, y todos los intentos para controlar su desarrollo fracasaron. Por otro lado, evaluar la eficacia de las entrevistas resultó difícil: en la primera entrevista, respondió casi la tercera parte de las víctimas, pero esta cifra fue descendiendo, de forma que para la última entrevista menos de la mitad de las víctimas tomó parte en ella. Además, Berk y Sherman (29) revelan que quienes entrevistaban tenían la sensación de que las víctimas ocultaban nuevos incidentes de violencia. Aparte de esto, la investigación destaca otros aspectos más generales, siendo el más importante de ellos las especiales característi-

(28) Ibid. pág. 270.

(29) R.A. Berk y L.W. Sherman: "Data collection strategies in the Minneapolis Domestic Assault Experiment" en *Collecting Evaluation Data*. Burstein, L., Freeman, J.E. y Rossi, P. H. (eds.), (Beverly Hills, California, Sage 1985).

cas del sistema judicial de Minneapolis que contemplaba el encarcelamiento del agresor por una noche, lo cual puede tener un mayor efecto sobre la reincidencia que un arresto. Sugirieron también que el control de la eficacia de las continuas entrevistas podría haber tenido un efecto de vigilancia sobre los agresores, y finalmente, indicaban que "el experimento de Minneapolis no puede ser considerado como representativo de todas las áreas urbanas", y advertían que las respuestas a la actuación de la policía en otro contexto cultural podrían ser diferentes.

El experimento de Minneapolis fue copiado por Berk y Newton en 1985 (30), pero no con una base aleatoria, sino mediante el análisis de 800 casos de violencia doméstica registrados por la policía en un condado del sur de California durante un período de veintiocho meses. Los resultados de este estudio fueron publicados. Sugerencias similares sobre el poder disuasorio del arresto fueron hechas por Jolin (31) con respecto a la política pro-arresto introducida en Oregón en 1977, y por Pence (32) en su informe sobre "Domestic Abuse Intervention Policy" (Política de intervención en las agresiones domésticas), en Duluth, Minnesota.

Las investigaciones realizadas han demostrado que el arresto es un medio muy efectivo para controlar la violencia doméstica. Muchos departamentos de policía de los Estados Unidos y Canadá han adoptado políticas que favorecen el arresto en casos de agresión, tales políticas abogan generalmente por la predisposición al arresto a no ser que existan buenas y claras razones para evitarlo (33), mientras que hay quienes han ido aún más lejos, introduciendo el arresto obligatorio en los casos de violencia doméstica. (34)

Se cree que otros efectos positivos similares tendrán lugar cuando la policía no sólo pueda realizar el arresto en casos de agresiones a la mujer, sino que también pueda presentar cargos contra el agresor. En este aspecto, son muy importantes los estudios realizados por

(30) R.A. Berk y P.J. Newton: "Does arrest really deter wife battery? An effort to replicate the findings of the Minneapolis spouse abuse experiment", *American Sociological Review*, n.º 50, 1985, pág. 253.

(31) A. Jolin: "Domestic Violence legislation; an impact assessment", *Journal of Police Science and Administration*, n.º 11, 1983, pág. 451.

(32) E. Pence: *The Law Enforcement and Criminal Justice System. An Intervention Model for Domestic Assault Cases* (Departamento de Policía de la ciudad de Duluth, Minnesota, 1985).

(33) Lorna Smith: *Domestic Violence: An Overview of the Literature* (Londres, Her Majesty's Stationery Office, 1989), pág. 60.

(34) UN Study: pág. 53, y nota 13, pág. 81.

Jaffe, Wolford, Telford y Austin (35) sobre el impacto de una política que otorgaba facultades a un cuerpo de policía urbana de Canadá para presentar cargos en los casos de violencia doméstica cuando existieran suficientes motivos y fundamentos para creer que la agresión se produjo, en lugar de dejar esta responsabilidad en manos de la víctima, como es lo habitual (36).

El estudio, que expresaba la respuesta y actitud de las y los oficiales de policía, la opinión de las víctimas de la agresión y los índices de reincidencia, revelados por las víctimas y por los informes y registros judiciales y de la policía, sirvieron para evaluar la política de presentación de cargos, introducida en London, Ontario en 1981, comparándola con los datos disponibles de 1979, dieciocho meses antes de iniciarse el estudio. Esto reveló que la presentación de cargos por la policía había aumentado considerablemente desde que recibieron la instrucción: de hecho, las denuncias presentadas por la policía habían superado a las presentadas por la víctima, y la proporción de casos vistos por el tribunal pasó de 1 de cada 16 casos a 3 de cada 4 casos. Lo que es más importante, aunque la policía opinaba que la nueva política no reducía la violencia familiar, la opinión de las víctimas de la agresión era otra, y esto lo demuestran los informes de la policía y del tribunal. En otras palabras, una gran mayoría de las víctimas pensaba que la acción de la policía y el proceso judicial desempeñaban un importante papel para reducir o acabar con la violencia, independientemente de que el acusado fuera considerado culpable de delito o no. Esto se basaba en el nivel de agresión física denunciado después de intervenir la policía, así como en el número de intervenciones de la misma y procedimientos judiciales habidos. Así pues, los estudios revelaron que las víctimas corrían un mayor riesgo de volver a ser agredidas si no se presentaban cargos contra el agresor.

Los estudios sobre la política de arrestos y presentación de cargos, realizados en los últimos diez años, han demostrado influir en gran medida en la elaboración de políticas dirigidas a controlar la violencia doméstica, aumentando el número de jurisdicciones y personas que consideraban el modelo penal más adecuado para resolver el problema que el modelo de consejo/mediación.

(35) P. Jaffe y otros: "The impact of the police laying charges in incidents of wife abuse", *Journal of Family Violence*, n.º 1. 1986, pág. 37. Ver también, P. Jaffe y C. A. Burris, *An Integrated Response to Wife Battering: A Community Model*, (Informes recopilados por la Fiscalía de Canadá, 1982).

(36) En la mayoría de los sistemas judiciales, la responsabilidad de presentar los cargos por agresión recaen sobre la víctima: ver por ejemplo, Inglaterra y Gales, Chile y Kuwait.

Desde 1983, la policía canadiense tiene órdenes de presentar cargos en todos los casos de violencia doméstica, incluso si la víctima prefiere retirar la denuncia (37), política que también ha sido adoptada en una serie de estados de América, y en Nueva Gales del Sur, en Australia (38). En lo que se refiere a la política de arresto, un comentarista ha llegado a decir que el arresto ha sido considerado por los legisladores y legisladoras, por la policía y por las feministas como la mejor alternativa para controlar las agresiones domésticas. (39) A pesar de la popularidad del modelo penal, es esencial que éste o cualquier política en esta área, tenga en cuenta las realidades culturales, económicas y políticas de cada caso concreto. Ciertamente, en la mayor parte de los sistemas legales, los abusos contra la mujer, malos tratos, abuso sexual o de otro tipo en la familia, son considerados delitos. Sin embargo, no se puede ignorar que estos delitos tienen lugar dentro de la familia, entre personas vinculadas entre sí emocional y económicamente. Cualquier política sobre el problema de la agresión a la mujer que no reconozca la singular naturaleza del delito y que no contemple el apoyo a la víctima, ni ayuda para el agresor, estará destinada al fracaso. En otras palabras, cualquier política de arresto o de presentación de cargos introducida fuera de contexto, sin otros cambios complementarios en la etapa previa al arresto y en la etapa posterior al mismo, resultará ineficaz y podrá ser incluso contraproducente. Una política de arresto que no vaya unida a una política enérgica de presentación de cargos y condenas solamente pueden provocar odio y acarrear una mayor violencia, pudiendo generar desilusión y cinismo en la policía. Así que las políticas introducidas sin referencia al contexto de la situación concreta pueden ser provocativas e ineficaces. Así pues, por ejemplo, al considerar la eficacia de las políticas de control de las agresiones de London, Ontario, citadas a menudo como modelo de tratamiento de la violencia doméstica, es esencial recordar que el sistema de presentación de cargos se introdujo en un contexto en el que se proporcionaba apoyo. Allí, el cuerpo de policía fundó un servicio de consultas familiares que proporcionó un servicio de emergencia, abierto las 24 horas, para casos de crisis, y también proporcionó a la policía una formación intensiva sobre la forma de tratar los casos de malos tratos a la

(37) Informe Federal/Provincial/Territorial sobre los malos tratos a la mujer ante Comisión de seguimiento de la situación de la mujer, de Niagara on the Lake, Canadá, 28-30 de Mayo, 1984.

(38) Hatty, "Policing Male Violence in Australia", en J. Hanmer, J. Radford y E. Stanko: *Women, Policing and Male Violence* (Routledge, Londres, 1989), pág. 70.

(39) Stanko: "Missing the Mark? Policing Battering", en J. Hanmer et al.: *Women, Policing and Male Violence* (Routledge, Londres, 1989), pág. 46.

mujer. Existía también una infraestructura comunitaria que contaba con un centro de asesoramiento legal y consejo psicológico para la mujer y tratamiento de grupo para los agresores.

Cualquier política relacionada con la violencia contra la mujer en la familia debe, por tanto, ser la adecuada para la situación concreta en la que se va a aplicar, y deberá tener en cuenta realidades tales como las relaciones de poder entre sexos, existentes en la mayoría de los sistemas legales, que predicen que ninguna mujer maltratada será juzgada por las partes que intervienen en el sistema —la policía, la fiscalía y los juzgados— sin los típicos prejuicios sexistas. Si no se valora este último aspecto, la mujer estará sometida a una mayor opresión, pudiendo incluso llegar a ser arrestada en nombre de la igualdad o imparcialidad. Las personas que introducen las reformas deberán comprender que algunas comunidades, especialmente las comunidades nativas o tradicionales, pueden considerar extrañas y opresivas las estrategias basadas en el modelo penal, y acoger mejor las estrategias basadas en la mediación y en el consejo (40).

Independientemente de la estrategia elegida, es esencial que ésta sea flexible, que no se aplique de una forma demasiado rígida, y que tenga en cuenta las necesidades y deseos de la mujer agredida, en lugar de tratarla como un elemento secundario en la resolución del problema. La flexibilidad es esencial especialmente en las sociedades pluriculturales donde la diferencia de culturas puede significar que determinados grupos de mujeres tengan especiales dificultades con el sistema de justicia penal. Con frecuencia, las mujeres nativas y las inmigrantes desconfían en general del sistema judicial de la cultura dominante, y en especial del sistema penal (41), desconfianza que puede impedir la cooperación de la mujer en cualquier estrategia basada en el modelo penal.

Y por último, lo más importante, al considerar qué alternativa deberá adoptarse para tratar el problema de la violencia contra la mujer en el hogar, es esencial que, sea cual sea la opción elegida, se introduzca con tacto y transparencia, tanto de cara a la comunidad en general como hacia quienes se encargarán de controlar su aplicación. Así, es esencial que la policía reciba una preparación adecuada, no sólo en la práctica, sino también en las acti-

(40) L. MacLeod: *Battered But Not Beaten* (Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1987), pág. 24.

(41) R. Weiler y P. Drennan-Sewson: "Native Crime Victims Research" (Ottawa, Canadian Council on Social Development, Ottawa, 1984, sin publicar).

tudes (42), y que la misma formación sea dada a juezas, jueces, abogadas y abogados implicados en el problema. Se pueden sacar importantes conclusiones de la experiencia canadiense, donde la política de presentación de cargos adoptada en 1983 no siempre funcionó todo lo bien que se esperaba. Por ejemplo, con frecuencia la policía era reacia a presentar cargos, a pesar de la nueva política al respecto (43), y muchas mujeres se retractaban, retirando los cargos presentados (44). Además, algunas mujeres declaraban que se sentían oprimidas e indefensas en el contexto legal, llegando alguna a señalar que:

"La participación en el sistema de justicia no me fue presentada como un derecho sino como una obligación. Me hicieron creer que era la única alternativa a mi alcance". (45)

A esto se suma el hecho de que una rígida aplicación del modelo de justicia penal en Canadá ha derivado en algunos casos en el encarcelamiento de la víctima por desacato, al negarse a declarar en contra de su marido (46) o por no querer cooperar en el juicio.

Por tanto, resulta evidente que cualquier respuesta a la cuestión de si el sistema de justicia penal es el adecuado para controlar la violencia contra la mujer en el hogar, será siempre ambigua. Sea cual sea la política adoptada, deberá ser apropiada para el contexto cultural, no deberá adoptarse de forma aislada, y se tendrá siempre en cuenta que los malos tratos a la mujer no son como cualquier otro delito. Y lo más importante, las personas que elaboran las políticas para solucionar este problema deberán reconocer que no todos los casos de mujeres maltratadas son iguales. Todas las mujeres tienen diferentes necesidades, y cada mujer necesita sentir que ella es capaz de resolver la situación. Por tanto, es esencial que, sea cual sea la política adoptada ésta sea flexible. Ciertamente, ninguna política, y

(42) Ver los trabajos de Jalnah Hanmer, J. Radford y E. Stanko: *Women, Policing and Male Violence* (Routledge, Londres, 1989) que examinan una serie de jurisdicciones donde las iniciativas políticas adoptadas en las altas esferas de la policía no han logrado modificar el comportamiento de los miembros del cuerpo policial, que siguen negándose a practicar arrestos o presentar cargos, llegando incluso a presentar situaciones de violencia doméstica y conservando unas actitudes estereotipadas sobre comportamientos masculinos y femeninos.

(43) L. MacLeod: *Preventing Wife Battering: Towards A New Understanding* (Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1989), pág. 6.

(44) *Ibid.*, pág. 8.

(45) *Ibid.*, pág. 8.

(46) L. MacLeod: *Battered But Not Beaten* (Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1987), pág. 87.

menos que ninguna el modelo de justicia penal, proporcionará a la mujer maltratada la solución a todos sus problemas, y tal vez, en el análisis final, la política ideal es la presentada por la Australian Law Reform Commission (Comisión Australiana de Reformas de Ley) en su informe de 1986:

"El modelo penal y el modelo de consejo pueden compaginarse. Cuando se dice que hay que tratar los delitos de la violencia doméstica exactamente igual que los otros delitos, no significa necesariamente el encarcelamiento. Otros delincuentes reciben un trato flexible del sistema de justicia penal, que tiene en cuenta muchos factores para decidir cómo ha de desarrollarse el procedimiento judicial y qué castigo será el indicado para cada caso concreto. (47)

(47) Australian Law Reform Commission: *Domestic Violence*, Informe n.º 30, (Canberra, A.G.P.S., 1986), pág. 14.

EVA BERNHARDT

**Universidad de Estocolmo.
Suecia**

*Emancipación
de la mujer y
maternidad:
impacto del
control sobre la
sexualidad y
la fertilidad
(1)*

(1) Esta versión breve y revisada de una ponencia presentada originalmente en: *Conference on Women's Position and Demographic Change in the Course of Development* (Bernhardt 1988a).

Desearía tratar aquí la cuestión de si la emancipación de la mujer conduce inevitablemente a un insuficiente número de nacimientos (2), tal y como han comentado la mayoría de las personas que han estudiado este tema en los últimos años. Actualmente, los índices de natalidad de casi todas las sociedades occidentales son insuficientes para garantizar la total reproducción de la población. Por "total reproducción" o "fertilidad de reemplazo" los demógrafos y demógrafas entienden que el número de niñas y niños nacidos es igual a la generación de padres y madres que les han procreado, y que estas niñas y niños reemplazarán a la anterior generación, siendo igual en número a ellas y ellos. Casi todos los y las comentaristas predicen que la tasa de fertilidad seguirá estando por debajo del nivel de reemplazo (3), lo que equivale a menos de dos hijos/as por mujer. Parece haberse avanzado mucho en la emancipación de la mujer en las sociedades occidentales, siendo la principal prueba de ello su mayor participación en el ámbito laboral. Ha de existir por tanto algún tipo de relación.

Sin duda, el papel de madre-ama de casa para toda la vida tiende a desaparecer definitivamente (y no habrá sido un paréntesis en la historia). Sin embargo, a pesar del hecho de que cada vez un mayor número de mujeres (casadas) se incorporan a la población activa, la mayoría de ellas no ocupan la posición que merecen. Muchas mujeres trabajadoras no ganan aún un sueldo que les permita vivir. En el plano profesional y a otros niveles, las madres trabajadoras son con frecuencia discriminadas. Así pues, los objetivos del movimiento de liberación de la mujer están lejos de llegar a ser una realidad.

Las principales escritoras feministas han señalado que el origen de la opresión de la mujer está en su maternidad y en su papel de educadora de sus hijos e hijas en los primeros años (4). De ahí que se haya dicho que la única forma de conseguir la "liberación biológica" es mediante la reproducción artificial. Solo así, las mujeres podrán liberarse. A pesar de los recientes descubrimientos de nuevas técnicas de reproducción, madres de alquiler, fertilización in-vitro, etc., la mayor parte de los niños y niñas nacen según los mismos procesos

(2) Este problema había sido tratado ya por las primeras defensoras de los derechos de la mujer, como Mary Wollstonecraft y J.S. Mill. Parece que ambos estaban de acuerdo en que tal preocupación por el futuro de la especie humana era injustificada.

(3) Ver por ejemplo Ryder (1979), Westoff (1983) y (1986), y Lestaege (1986).

(4) Ver por ejemplo Shulamith Firestone (1970).

reproductivos de siempre, situación que probablemente seguirá igual en el futuro, a menos que se produzca algún descubrimiento tecnológico que permita que los hombres puedan quedar embarazados. Sin embargo, la sexualidad ha quedado totalmente desvinculada de la procreación gracias a los modernos métodos anticonceptivos así como a la posibilidad del aborto y la esterilización. La maternidad se ha convertido por tanto en una opción entre otras muchas. Evitar la maternidad sin tener que prescindir de las relaciones dentro o fuera de la pareja es hoy día perfectamente factible.

Los sociólogos y sociólogas de familia han hablado sobre la desintegración de la familia tradicional en las sociedades occidentales. Sin embargo, prácticamente todos los nacimientos de niños y niñas tienen lugar en el marco de la familia (5), pues aunque el padre y la madre no estén casados, conviven sin legalizar su situación. Aunque el tamaño medio de la familia se ha reducido, una mayor socialización ha suplido en parte el descenso de la natalidad, ya que los y las especialistas en psicología evolutiva han destacado el papel fundamental de la madre para el desarrollo y crecimiento del niño y de la niña. En consecuencia, las mujeres tienen menos hijos e hijas pero les dedican más tiempo. (6)

¿Por qué es importante, desde el punto de vista demográfico, una tasa de fertilidad de reemplazo? La respuesta es bien sencilla: una población con una tasa de crecimiento negativa, dejará de existir tarde o temprano. Esta eventualidad puede parecernos muy remota hoy día, por lo menos a nivel mundial, ya que existen en el mundo más de 5 billones de personas y la tasa anual de crecimiento en algunos países del tercer mundo está entre el 2 y el 3 por ciento. No obstante, hay que señalar que esta situación se debe en parte al hecho de que las mujeres de estos países están oprimidas, y no pueden ejercer ningún control sobre el proceso reproductor. Seguirán teniendo hijo o hija tras hijo o hija, quieran o no. Pero con la modernización de estos países, y la consiguiente disponibilidad de las modernas tecnologías, incluidos los medios anticonceptivos, sus tasas de nacimientos empezarán a disminuir. Por tanto, en algún momento tendremos que afrontar la cuestión de si es posible crear una sociedad con plena igualdad entre los sexos, capaz de mantener una tasa de fertilidad de reemplazo. Este será el tema del resto de mi intervención.

(5) La mayoría de los niños y niñas además de nacer en una familia formada por madre y padre, siguen viviendo con su madre y padre biológicos. Un estudio realizado en Suecia reveló que a la edad de dieciséis años, el 72% de los y las jóvenes seguían viviendo con su padre y madre.

(6) Ver Mitchell (1971).

Igualdad de géneros y fertilidad

Se ha entendido la igualdad entre géneros como la imitación de la mujer del comportamiento del hombre, especialmente en lo referente a lograr una mayor actividad en el plano económico. Los roles igualitarios entre sexos pueden significar una mayor participación del marido en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas, pero la parte más revolucionaria del cambio es la mayor participación de las madres y mujeres casadas en el mercado laboral. Aunque la llamada integración de la mujer en la economía ha sido parcial e incompleta, puede decirse que gracias a ella la mujer ha logrado salir de su anterior posición de inferioridad en la sociedad. Las distancias entre los sexos se han acortado al adoptar la mujer ciertos aspectos del "comportamiento del hombre". En conjunto, sin embargo, el rol del hombre tal y como está concebido es un modelo imposible para cualquier ser humano en general, ya que no incluye la maternidad y el cuidado de los niños y niñas (únicamente de forma secundaria). Este rol no debe generalizarse ya que esto conduciría, a largo plazo, a la extinción de la población. Por esto, si la "eliminación de la discriminación por género" equivale a tratar a las mujeres como a los hombres, esta estrategia será contraproducente para el reemplazo de la población.

Es cierto que, cuando la mujer se "libera" del rol tradicional asignado al género femenino adoptando los puntos de vista y aspiraciones del hombre, es decir, se invierten los roles en lugar de producirse una ampliación de su propio rol, la maternidad puede convertirse en un trastorno en su vida (7). En los primeros tiempos del movimiento de liberación de la mujer, algunas tendencias resaltaban la importancia de superar el lastre educativo que arrastraba la mujer hasta su fase adulta, resultante de una educación sexista en los roles tradicionales femeninos. También se ha hablado del empeño de la mujer en rehuir el éxito y del desinterés mostrado por muchas mujeres hacia las formas de éxito socialmente establecidas, debido tal vez a las actividades que desarrollan diariamente la mayor parte de las mujeres adultas, especialmente actividades domésticas y maternas (8). Sería más constructivo que tratar de imitar las profesiones ocupadas tradicionalmente por hombres la "subversión del principio buscado", lo que significa que la mujer no debería luchar por "alcanzar" al hombre sino que debería tratar de convencerle para que "descienda a su nivel".

(7) Ver Germaine Greer (1984).

(8) Ver Markus (1986).

¿Cómo pueden los hombres "descender a su nivel"? Tal vez es preciso convencer a los hombres de que, aunque el tiempo dedicado al cuidado y educación de los hijos e hijas en cierto sentido es un gasto, ya que significa perder algunas oportunidades, puede ser considerado al mismo tiempo un beneficio "ya que de ahí proceden muchas de las satisfacciones de la educación de los niños y niñas" (9). En otras palabras, gran parte del placer de tener hijos e hijas deriva del tiempo dedicado a ellos y ellas. Esto sirve tanto para el hombre como para la mujer. Sin embargo, en la forma en que está estructurada la familia hoy día, muchos padres y madres pasan muy poco tiempo con sus hijos e hijas.

Puede que esto sea menos frecuente en Suecia que en otros países occidentales, pero el número de mujeres con niños y niñas en edad preescolar que trabajan a tiempo parcial y la práctica inexistencia de padres con hijas e hijos pequeños en este tipo de trabajos, indica claramente que, incluso en Suecia, las mujeres son las que cargan con la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de sus hijos e hijas. Los países escandinavos han sido citados como ejemplo de que es posible compaginar un alto índice de participación de la mujer en la economía con la vida familiar (10). Aunque tal vez esto sea pintar una imagen demasiado rosa de la situación en los países escandinavos, el interés por que se compartan los roles entre los padres y las madres y la decidida voluntad del gobierno para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en Suecia (11) han dado paso a una estructura bastante igualitaria con respecto al reparto de funciones entre sexos, posiblemente única en el mundo occidental. (12)

Los observadores y observadoras de otros países (13) parecen coincidir en que la familia sueca y las políticas del mercado laboral son ligeramente pronatalistas en la práctica, aunque no en teoría, y de hecho, el índice de natalidad ha aumentado en Suecia desde principios de los 80, particularmente entre las mujeres de 25 a 35 años (14). Mientras que la ma-

(9) Ver Ryder (1984).

(10) Ver Höhn (1982).

(11) Ver por ejemplo Liljeström (1978) y Gustafsson (1984).

(12) Para una presentación sobre la "búsqueda de la igualdad sexual" en Suecia como respuesta a la baja fertilidad, ver McIntosh (1983).

(13) Ver McIntosh (1986) y Demeny (1986).

(14) Esto no se debe únicamente al aplazamiento de la maternidad de las mujeres de veinte a veinticinco años en la década de los 70. Viendo los índices específicos de paridad, los índices relativos al segundo hijo o hija y al tercer hijo o hija están por encima de los del primer hijo o hija.

yor parte de las sociedades occidentales tienen una fertilidad por debajo del nivel de reproducción, Suecia ha mantenido un nivel relativamente alto, a pesar de todos los factores que podrían inducirnos a pensar lo contrario (elevado índice de parejas que conviven sin legalizar su situación y la alta participación de la mujer en el ámbito laboral, entre otros). Por tanto podemos afirmar que el conjunto de políticas aplicadas en Suecia para reducir los costes directos y los costes ocasionales de la maternidad han resultado muy eficaces para mejorar el índice de natalidad. (15)

Cuando las mujeres a principios de siglo iniciaron su lucha para conseguir el derecho al voto y otros derechos civiles y económicos, los índices de fertilidad eran tan altos que el efecto inhibitor de fertilidad de la emancipación de la mujer apenas se utilizaba como argumento en contra. Entonces, un nivel bajo de fertilidad era considerado como sinónimo de progreso social. En los años 60, se hizo patente la preocupación por la explosión demográfica en los países del tercer mundo. Para frenar el crecimiento de la población de los países menos desarrollados, se sugirió mejorar la situación de la mujer, proporcionándole una educación y haciendo que se interesase en otras cosas aparte de tener hijos e hijas (16). Esta misma estrategia ha sido utilizada en los países más desarrollados. En la última década, los países más industrializados han sido testigos de un descenso de la fertilidad por debajo de los niveles de reproducción junto con un notable aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral. La preocupación por los posibles efectos negativos de la emancipación de la mujer occidental en el índice de natalidad, ha sido tema favorito de debate tanto a nivel académico como no académico.

Se ha dicho por ejemplo que "si en el pasado fue posible el reemplazo de la población, esto se debió al tratamiento discriminatorio de la mujer" (17). Si desaparece o se reduce este tipo de discriminación, inevitablemente se detectará una caída de la fertilidad por debajo del nivel de reproducción. Esta opinión parece ser compartida por otro demógrafo americano, que recientemente escribió que "la baja fertilidad es la consecuencia última de la igualdad de géneros" (18). Así, a juicio de estos dos estudiosos del tema, no hay forma de compatibilizar la igualdad de géneros con un nivel de fertilidad aceptable.

(15) Ver Hoem y Hoem (1988).

(16) Ver por ejemplo Blake (1965),

(17) Ver Ryder (1979).

(18) Ver Keyfitz (1986).

Empleo y fertilidad: situación actual

En el cuadro de la página 275, pueden verse los índices de fertilidad y los índices de participación de las mujeres en el ámbito laboral en los años 1975 y 1985, que dan una idea aproximada de la situación actual. Los niveles de fertilidad actualmente (1988/89) están por debajo del nivel de reproducción en todos los países de Europa Occidental, a excepción de Holanda y Suecia. Hace diez o quince años, los países del sur de Europa (España, Portugal, Italia y Grecia) todavía tenían una fertilidad por encima del nivel de reproducción, pero estos países han experimentado un descenso considerable en este período de tiempo y han venido a sumarse a la "principal corriente". Suecia y Finlandia parecen ser los países que van a la cabeza en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Sin embargo, la fertilidad en Suecia es moderadamente alta, según los estándares europeos y, como he dicho antes, ha aumentado considerablemente desde principios de los 80. En los últimos años (1988 y 1989) ha sido de 2,0 hijos/as por mujer.

Si las tendencias de la fertilidad han sido crecientes a nivel casi universal, aunque en diferentes grados, la misma universalidad se detecta en las tendencias de participación de las mujeres en el ámbito laboral. En este caso, sin embargo, la tendencia va en dirección ascendente. A nivel muy general, puede decirse que la tendencia ascendente de la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha ido acompañada de una tendencia descendente de la fertilidad en prácticamente todos los países de Europa Occidental durante este período. Sin embargo, las experiencias de los distintos países son tan diversas que no existe un patrón uniforme que permita interrelacionar un alto grado de participación laboral de la mujer con un bajo índice de natalidad y viceversa. Los países con un mayor nivel de participación de las mujeres en el ámbito laboral no poseen una fertilidad excesivamente baja, y en los países que cuentan con pocas mujeres en su población activa no se detecta una tasa de fertilidad superior a los otros. Este análisis de las relaciones entre fertilidad y empleo en el contexto de la Europa Occidental contemporánea demuestra claramente que no existen razones para creer en una relación negativa entre fertilidad y empleo. (19)

(19) Para un análisis en profundidad de las relaciones entre fertilidad y empleo de la mujer, ver Bernhardt (1988b).

4.

La maternidad como necesidad psicológica de la mujer

Se ha dicho que en la sociedad moderna la racionalidad conduce a una fertilidad cero, pero por razones sociales y psicológicas esto no ha sucedido aún (20). Yo diría que los mecanismos que han impedido que los índices de fertilidad bajen a cero o se acerquen a cero provienen de las estructuras psíquicas formadas en los primeros años de la infancia, según la teoría psicoanalítica de la reproducción desarrollada por la psicoanalista norteamericana Nancy Chodorow (21). Esta se interesa especialmente en los efectos negativos sobre la personalidad de hombres y mujeres en cuanto a su condición de padres y madres, ya que el rol de "padre principal" de la mujer se considera la causa principal de la desigualdad sexual que caracteriza a la sociedad occidental contemporánea. Y argumenta que al recibir una educación maternal, la personalidad de la mujer llega a asumir el cuidado de los niños y niñas, perpetuando así los roles de género y la desigualdad sexual. De este modo, cuestiona la organización social del cuidado de los hijos e hijas y sus consecuencias, sin cuestionar la razón que lleva a la gente a convertirse en madres y padres biológicos. Sin embargo, puede decirse que la necesidad psicológica de criar y cuidar a los hijos e hijas es de gran importancia para la reproducción biológica, en el sentido de que proporciona una fuerte motivación para tener hijos e hijas. Sin convertirse en madre o padre biológico, resulta difícil tener un contacto directo y regular con los niños y niñas en nuestra sociedad contemporánea.

Anteriormente, existían muchas razones (principalmente económicas) para tener hijos e hijas, pero hoy día el nivel de fertilidad depende de factores psicológicos. Con mayores posibilidades de controlar la reproducción, la maternidad puede evitarse. Sin embargo, debe de tener cierta atracción, ya que las cifras así lo demuestran. Se puede decir que lo que hasta ahora ha impedido que el índice de natalidad baje por debajo del nivel de reproducción es la necesidad de la mujer de tener hijos e hijas. Esto no quiere decir que a los hombres no les gusten los niños y niñas o no los quieran. A muchos hombres les gustan, pero esto no puede compararse con la necesidad psicológica de la mujer de convertirse en madre.

(20) Ver Caldwell (1982).

(21) Ver Chodorow (1978),

Sin embargo, nada indica que la necesidad de la mujer por convertirse en madre sea algo eterno. La circunstancia de haber pasado los primeros años de su vida casi exclusivamente en manos de mujeres parece crear cierta predisposición psíquica para la maternidad (pero no para la paternidad), lo que no significa que vaya a ser siempre así. Aunque sin duda estos procesos están cambiando muy lentamente, con el cambio de los roles tradicionales dentro de la familia, la mujer puede llegar a sentirse menos dispuesta a aceptar su asignado rol de "padre principal" en la siguiente generación.

5.

Cambio de los roles de género dentro de la familia

Se dice con frecuencia que la familia ha dejado de ser una unidad de producción, para convertirse en una unidad de consumo. Lo que existe hoy día es más bien un sistema de producción a dos estratos (22). Vivimos en una economía capitalista no basada en la familia, aunque en la familia existe un sistema de producción familiar. La producción doméstica no ha cesado del todo. Aun a pesar de los electrodomésticos que eliminan numerosos trabajos y de otros muchos productos comerciales que anteriormente se producían en casa, todavía se sigue realizando un gran trabajo físico y mental dentro de la unidad familiar. La mayor parte de este trabajo doméstico (no remunerado) es realizado por la mujer. Además de las tradicionales tareas domésticas, la mujer desempeña cada vez con más frecuencia otros trabajos fuera de casa. El sistema familiar, basado en el modelo tradicional de "sostén de la familia/ama de casa" empieza a resquebrajarse. ¿Qué repercusiones tendrá esto sobre el nivel de reproducción? Para contestar a esta pregunta, tenemos que cuestionarnos primero si los roles de los sexos dentro de la familia han cambiado como consecuencia de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral. En una familia igualitaria, la influencia de la mujer aumenta con respecto a la del marido.

Entre las y los sociólogos de la familia se piensa que los roles igualitarios entre sexos son incompatibles con las familias numerosas, e incluso tal vez con las familias de reducido tamaño (23). Así, las parejas igualitarias mostrarán tendencia a permanecer sin hijos e hijas o a tener pocos. En mi opinión, no existe ninguna interrelación entre la igualdad de roles para ambos sexos y la ausencia de hijos e hijas o un estricto control de la natalidad. La relación podría ir en otra dirección.

Los estudios realizados sobre la contribución del marido y la mujer dentro de la familia han demostrado que existe una menor desigualdad cuando la mujer tiene un empleo. Sin embargo, se dice que tanto los maridos de las mujeres que trabajan fuera de casa como los de las que no trabajan invierten aproximadamente el mismo tiempo en las tareas domésticas,

(22) Ver Caldwell (1982).

(23) Ver por ejemplo Keller (1972) y Davis (1984).

pero como las mujeres que trabajan fuera tienen menos tiempo para hacer el trabajo doméstico que las amas de casa, su contribución se ve reducida aumentando así la contribución del marido (24). En ese sentido, el reparto de las tareas domésticas es más equitativo cuando la mujer trabaja fuera del hogar.

Me alegro de poder decir que existe un creciente interés por estudiar el rol y comportamiento de los maridos y padres en el contexto familiar. Examinando los resultados de una serie de estudios sobre este tema llevados a cabo en Suecia, un comentarista dijo que "las conclusiones de estos estudios normalmente resaltan las desigualdades que aún existen entre hombres y mujeres... pero al destacar éstas solamente, pueden pasarse por alto los importantes cambios habidos" (25). Un reciente estudio sobre la utilización del tiempo en Suecia mostró, por ejemplo, que los trabajos relacionados con el cuidado de los niños y niñas eran compartidos, por regla general, de forma equitativa entre el padre y la madre, mientras que los trabajos domésticos estaban asignados a la mujer. En Suecia se ha comprobado que los padres utilizan cada vez más la "baja por paternidad" (10 días en el momento del nacimiento de su hijo o hija; esta posibilidad es aprovechada por el 85% de los padres) así como también el seguro parental para cuidar de los niños y niñas durante cortos períodos de tiempo (lo que permite que bien el padre o la madre se quede en casa cuando una hija o un hijo está enfermo), en cuyo caso los padres se responsabilizan en el 45% de los casos, es decir comparten por igual su responsabilidad con las madres.

¿Existe alguna razón para creer que el hecho de compartir los roles o invertir los roles en la familia puede afectar al índice de natalidad? Esta pregunta es difícil de responder, ya que sus efectos podrían ir en dos direcciones: en el sentido de que, al compartir los roles, a las mujeres les resultaría más sencillo compaginar su trabajo fuera de casa con la maternidad, y podrían sentirse más inclinadas, por ejemplo, a tener tres hijos y/o hijas en lugar de dos. Por otro lado, se ha dicho que al ser mayor la colaboración del hombre en las labores domésticas y en el cuidado de los niños y niñas, podría disminuir su interés en tener hijos e hijas. Desgraciadamente, existen muy pocos datos sobre este importante tema. Además, los efectos a corto y largo plazo podrían ser muy distintos.

(24) Ver por ejemplo Pleck (1977) y Barnett y Baruch (1987).

(25) Ver Sandquist (1987).

Tasa total de fertilidad, TRF (media de hijos/as por mujer) e índices de participación de la mujer en el mercado de trabajo, LF (porcentaje de la población activa), mujeres entre Países Europeos seleccionados

PAÍS		1975	1985	CAMBIO
Austria	TFR	1,84	1,48	-0,36
	LF	56,90	60,90	4,00
Bélgica	TFR	1,74	1,50	-0,24
	LF	40,50	62,30	21,80
Dinamarca	TFR	1,92	1,44	-0,48
	LF	59,00	86,70	27,70
Finlandia	TFR	1,69	1,64	-0,05
	LF	68,60	87,20	18,60
Francia	TFR	1,96	1,83	-0,13
	LF	46,80	69,70	22,90
Alemania (Rep. Fed.)	TFR	1,45	1,30	-0,15
	LF	49,80	63,10	13,30
Grecia	TFR	2,31	1,68	-0,63
	LF	42,70	50,30	7,60
Irlanda	TFR	3,51	2,49	-1,02
	LF	24,80	34,20	9,20
Italia	TFR	2,19	1,41	-0,78
	LF	32,90	53,40	20,50
Holanda	TFR	1,67	1,51	-0,16
	LF	24,60	52,10	27,50
Noruega	TFR	1,99	1,68	-0,31
	LF	31,10	75,80	44,70
Portugal	TFR	2,61	1,70	-0,91
	LF	25,90	68,40	42,50
España	TFR	2,80	1,61	-1,19
	LF	16,60	40,10	23,50
Suecia	TFR	1,78	1,74	-0,04
	LF	54,50	89,30	34,80
Suiza	TFR	1,60	1,51	-0,09
	LF	47,70	?	?
Reino Unido	TFR	1,79	1,78	-0,01
	LF	51,70	68,00	16,30

Posición de la mujer fuera de la familia

Normalmente, al hablar de las mejoras de la situación de la mujer se da a entender que el status de ésta ha alcanzado un nivel más próximo al del hombre. Es el papel y la posición social del hombre el modelo al que puede aspirar la mujer para conseguir la igualdad. En la teoría social convencional (dominada por el hombre), la definición de igualdad de sexos se expresa en términos de igualdad de oportunidades, lo que significa la posibilidad de que las mujeres sean como los hombres, en lo referente a educación, acceso a distintas profesiones, promoción en el trabajo, ganancias, acceso a cargos políticos, etc. Esto significa que la mujer amplía sus roles mientras que los del hombre siguen siendo los mismos.

Las escritoras feministas se han opuesto a la idea de que las mujeres sean consideradas diferentes, "solo se necesitan unas pocas reformas más para que consigamos ponernos a la altura del hombre" (26). Las mujeres están oprimidas debido a su función reproductora. Otras escritoras han destacado la interdependencia de los sexos (27), aduciendo que no pueden cambiarse el status y posibilidades de un sexo sin que esto afecte al otro sexo. Es evidente que si se cuestionan los roles tradicionales de la mujer, se deberán cuestionar también los roles tradicionales del hombre. Ello ha motivado los recientes estudios sobre los niveles de participación de los maridos/padres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos e hijas. La interdependencia de los sexos implica también que si cambian los roles de la mujer deberán cambiar también los del hombre. Esto significa que su carga como único sostén de la familia se ha visto considerablemente reducida con la participación de su mujer en el mercado laboral.

Sin duda alguna, la posición de la mujer en las sociedades occidentales ha cambiado en muchos aspectos, en el período de la post-guerra. El principal aspecto del cambio, propulsor de muchos otros cambios, es el aumento del número de mujeres que trabajan fuera de casa. De hecho, el porcentaje de mujeres que trabajan (concretamente, mujeres casadas y/o mujeres con niños y niñas en edad preescolar) es considerado a menudo como indicativo del status de la mujer (es decir, cuanto más alto sea el porcentaje de mujeres con un em-

(26) Ver Firestone (1970).

(27) Ver Keller (1972).

pleo remunerado, mayor será el status de la mujer de ese país). Según esto, las mujeres suecas tienen, sin lugar a dudas, el status más alto del mundo, o al menos el más alto de los países industrializados, seguido por Finlandia y Dinamarca.

La participación de la mujer sueca en el mercado laboral es ciertamente superior a la de las mujeres de la mayor parte de los países industrializados, pero su vinculación con el mundo del trabajo es diferente de la del hombre. Además, el mercado laboral sueco es considerado como uno de los más segregacionistas del mundo en cuanto al sexo (28). Por supuesto, el trabajo a tiempo parcial es más normal entre mujeres con niños y niñas en edad preescolar (61%), pero incluso el 36% de las mujeres con hijos e hijas menores de 16 años trabaja a tiempo parcial (según un estudio de 1985 sobre el mercado laboral sueco). La mayoría de las mujeres suecas no abandonan totalmente su trabajo al ser madres sino que entran en una categoría especial, se convierten en empleadas a tiempo parcial. Tienen un pie en casa y otro en el trabajo. Tal "estrategia de compaginación" (29) normalmente incluye un año de interrupción del empleo, como consecuencia del nacimiento del hijo o de la hija, y después, un trabajo a tiempo parcial.

Existen razones para creer que la gente actúa según las condiciones que se prevén para el futuro. Como la mayoría de las mujeres sin hijos ni hijas puede encontrar importantes dificultades para compaginar su continua participación en el trabajo fuera de casa con las responsabilidades domésticas y familiares, no es de sorprender que esto tenga un efecto desalentador en sus planes de maternidad, ya que la mujer prefiere conservar su empleo a dedicarse por completo a su casa (y tiene la posibilidad de elegir). Lo que no está tan claro sin embargo, es la correlación existente entre sus planes iniciales y su comportamiento final, ya que sus últimas experiencias influirán con toda probabilidad en sus planes sobre una posible maternidad. Sin duda alguna, las dificultades concretas que tienen que afrontar las madres trabajadoras con niñas y niños pequeños son importantes. Actualmente, muchas mujeres deciden los hijos e hijas que van a tener mientras están empleadas, y por tanto, pueden optar por no tener más hijos e hijas (inicialmente previstos) si tales experiencias son muy desalentadoras, o si desean continuar trabajando.

Por tanto, no resulta sorprendente que en las sociedades modernas industrializadas exista una relación negativa entre fertilidad y empleo de la mujer, pero su causa no está nada cla-

(28) Ver OCDE (1985) para un examen general de la segregación de trabajos por sexos en los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

(29) Ver Bernhardt (1989).

ra. Sin duda, la fertilidad ejerce una influencia negativa en la participación de la mujer en el ámbito laboral, en el sentido de que el recién nacido o la recién nacida tiene un efecto dramático e inhibitor en la participación laboral de la mujer que acaba de ser madre. Sin embargo, este efecto es temporal, y decrece a medida que el niño o la niña se hace mayor. Por otro lado, las repercusiones del empleo en la fertilidad es un tema mucho más discutido. Tradicionalmente, se ha dicho que la causa de que la mujer con "ambiciones profesionales" restrinja su fertilidad, ha sido la imposibilidad (o casi imposibilidad) de compaginar el trabajo remunerado fuera de casa con la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas. La incompatibilidad del empleo con la maternidad parece ser ahora menor, debido al mayor número de empleos a tiempo parcial y a la existencia de más centros para el cuidado de los niños y niñas o guarderías.

El concepto de incompatibilidad

Sin embargo, cualquiera puede preguntarse por qué la incompatibilidad del trabajo remunerado con la paternidad/maternidad sólo es aplicable a la madre. Se da por sentado que el rol principal de la mujer es el de esposa y madre, y la existencia de otro rol, el de asalariada, dependerá de cómo se ajusta éste a sus responsabilidades domésticas y familiares. Lo que se deja a un lado en este tipo de razonamiento es el hecho de que tanto el comportamiento del hombre como el de la mujer en estas dos esferas de la vida se fundamentan en el comportamiento del otro sexo. El trabajo y la maternidad son incompatibles precisamente porque el trabajo y la paternidad son perfectamente compatibles. Las exigencias y expectativas profesionales todavía se basan en la idea de que "el trabajador" es un individuo libre de responsabilidades domésticas y familiares. Como las esposas/madres no pueden cumplir este requisito, tienen que realizar ciertos ajustes en su situación personal, por ejemplo, trabajar a tiempo parcial y/o limitar el tamaño de su familia (y en casos extremos, abstenerse de tener hijos e hijas) si desean compaginar ambos roles. Por tanto, cada mujer/pareja deberá encontrar una solución a su propio caso, una "mezcla" personal de trabajo y maternidad, a pesar de que la incompatibilidad de los roles está estructuralmente establecida.

Este tipo de conflicto entre profesión y familia puede que afecte solamente a un reducido número de mujeres, concretamente a aquellas que han alcanzado los más altos niveles empresariales o profesionales. Sin embargo, al tener la mujer un mayor nivel de educación en la mayor parte de los países occidentales, la "mujer profesional" tiende a ser un fenómeno menos raro en el futuro. Además, incluso aquellas mujeres que se abstienen de entrar en los sectores más competitivos del mercado laboral, pueden aspirar no sólo a un empleo sino también a realizar un buen trabajo en él, simplemente por la satisfacción personal que les reporta. Los comportamientos y motivaciones con respecto a la compaginación del trabajo remunerado y la maternidad difieren según la posición que ocupe la mujer en el mercado laboral. Para una mujer en una profesión muy competitiva, incluso un solo hijo o hija sería demasiado, mientras que una mujer en un trabajo aburrido, físicamente cansado y mal pagado podría preferir quedarse en casa y dedicarse a tener hijos e hijas (si puede permitirse prescindir de sus ingresos). Sin embargo, las diferencias podrían no ser tan grandes como

parecen. En mi opinión, la inmensa mayoría de las mujeres desea disfrutar de la maternidad y al mismo tiempo de la satisfacción de tener un empleo.

Desde un punto de vista feminista, se puede argumentar que la incompatibilidad entre empleo y maternidad se debe principalmente a las actuales estructuras de género de la sociedad y a las consiguientes relaciones de poder dentro del matrimonio. Aquellos países que modifiquen sus estructuras de género tendrán por tanto más posibilidades de lograr una tasa de natalidad más próxima al nivel de reemplazo.

Futuras soluciones al dilema trabajo - familia

Las jóvenes de hoy todavía pueden sufrir presiones sociales para que esperen distintas cosas de la vida que sus compañeros varones. Sin embargo, son muy pocas las mujeres que consideran la idea de quedarse en casa de forma permanente al casarse o con motivo del nacimiento de su primer hijo o hija. La mayoría de las mujeres o parejas optan por un sistema alternativo para organizar los servicios de atención a su familia, siendo lo más habitual la llamada "semi-ama de casa", que es la mujer que trabaja a tiempo parcial y cuyo marido apenas colabora —si lo hace— en los trabajos domésticos. Los y las economistas han señalado el hecho de que al existir un mayor mercado de sustitutos baratos para los productos y servicios producidos en casa, las mujeres han empezado a tener dificultades para encontrar actividades no-mercantiles que puedan contribuir significativamente al nivel de vida de su familia (30). Esto ha hecho aumentar la presión para que la mujer trabaje, al menos en la medida en que se lo permiten sus responsabilidades familiares.

Se han planteado planes de ayudas a la maternidad para compensar la pérdida de ingresos mientras la madre permanece en casa cuidando de los niños y niñas. Existen sin embargo serias dudas acerca de la viabilidad económica y política de llevar a efecto unos planes que puedan compensar a la mujer por su trabajo en el hogar, aunque esta idea de sueldo anual para el ama de casa/madre esté pensada normalmente para un limitado período de tiempo, es decir, mientras sus hijas e hijos son pequeños. Después de esto, se espera que vuelva al mercado laboral, siguiendo así el modelo definido por Myrdal y Klein (1956). Estas recomendaban un período doméstico de diez años para todas las madres y una vida laboral dividida en dos etapas, es decir, antes y después de los hijos e hijas. En teoría, las mujeres no perdían nada siguiendo este patrón: podían volver a entrar en el mercado laboral ocupando el mismo puesto que tenían antes de dejarlo y continuar donde lo dejaron. Sin embargo, esta ideología de separada-pero-igual no ha funcionado tampoco en este contexto, y la mujer lo ha comprendido. Las mujeres que dejan su empleo y vuelven después al mercado de trabajo descubrirán, al comparar su posición con las que han seguido trabajando sin interrupción, que se han quedado muy atrás.

(30) Ver Folbre (1983).

El precio que las mujeres pagan por su interrupción laboral es quizás algo que preocupa únicamente a una minoría de mujeres. Sin embargo, yo diría que en la mayoría de los países la mujer está cada vez menos dispuesta a aceptar los efectos negativos de su transición a la maternidad. La "estrategia de compaginación", seguida en Suecia por un número cada vez mayor de mujeres, puede interpretarse como una forma de intentar reducir estos efectos negativos. La "profesionalización de la maternidad" es otra forma de resolver el dilema. La citada profesionalización ha sido descrita como "una sociedad en la que una minoría de mujeres se especializa en tener hijos e hijas y cuidarlos, mientras que la gran mayoría de mujeres se dedica a participar, al igual que los hombres, en las actividades económicas" (31). No está claro cómo se seleccionarían a estas madres especialidades. Quizás lo más preocupante es que un sistema así negaría a la mayoría de la población las alegrías y satisfacciones que dan los hijos e hijas. A mi juicio, este es un precio demasiado alto para poder lograr la fertilidad de reemplazo y la igualdad (parcial) de género. ¿Desearía alguien vivir en una sociedad como ésta?

[31] Ver Ridley (1972).

La organización social del cuidado de los hijos e hijas: un modelo alternativo

Suecia ha contado con un continuo movimiento de emancipación refrendado por el gobierno. Esto ha dado como resultado una relativa igualdad de género y una tasa de natalidad cercana al nivel de reemplazo. Sin embargo, es dudoso que las actuales circunstancias sean suficientes para subir el nivel de fertilidad al de reproducción total. En las actuales circunstancias, la gente elige la forma que considera más adecuada para lograr una mayor calidad de vida y la maternidad es una opción entre muchas otras. Desearía decir que los niños y niñas contribuyen a la calidad de la vida, y que el conflicto, frecuentemente citado, entre los intereses de la persona y los intereses del grupo, es manifiesto. Deberíamos cuestionarnos cómo cambiar las "actuales circunstancias". ¿Cuáles son las circunstancias que impiden a la persona lograr una calidad de vida que incluya a los niños y niñas como parte importante de ésta?

Muchos y muchas comentaristas han señalado la necesidad de crear unas condiciones de trabajo más orientadas a la familia. El trabajo de la mujer siempre es vulnerable a las exigencias familiares. Para el marido es al revés: las exigencias del trabajo se anteponen a las de la familia. Para lograr una completa igualdad de género, ambos roles deberán ser simétricamente permeables al trabajo y a las necesidades familiares (32). Quiero decir que esto resultaría beneficioso también para aumentar los índices de natalidad, ya que sería un paso adelante para conseguir una paternidad y maternidad más igualitaria, lejos de la actual situación: maternidad principal y paternidad secundaria.

¿Por qué es esto importante? En el actual debate sobre los bajos índices de natalidad y lo que se puede hacer para mejorarlos, muchos comentaristas han abogado por la revalorización de la maternidad, la importancia del reconocimiento social a los padres responsables y la necesidad de reforzar la vida familiar. En mi opinión, lo que hay que reforzar es la paternidad responsable y activa. Si los hombres interviniesen más en el cuidado de sus hijos e hijas desde muy temprana edad, sería mucho más fácil para la mujer compaginar un trabajo remunerado con la maternidad, y posiblemente crearía también la predisposición física a la paternidad en la siguiente generación, de igual intensidad que la de la mujer ha-

(32) Ver Pleck (1977).

cia la maternidad. Sin esto, no tendremos probabilidades de lograr la fertilidad de reemplazo. En circunstancias como las de Suecia, lo mejor que podemos esperar es que no se produzcan futuros descensos del índice de natalidad. Mi opinión es que la remodelación de las instituciones sociales de maternidad y paternidad, junto con el cambio de las condiciones de la vida de trabajo, permitirían compatibilizar la total igualdad de sexos con la fertilidad de reemplazo.

En resumen, no es cuestión de elegir entre la igualdad de sexos o el reemplazo de la población. De hecho, la experiencia sueca parece indicar que una mayor, y no menor, igualdad entre los sexos puede aportar la solución al problema de las bajas tasas de fertilidad en el mundo occidental. Así pues, no debemos fiarnos de los demógrafos: la emancipación de la mujer no ha motivado la baja tasa de nacimientos. Todo lo contrario, el movimiento de liberación no ha avanzado lo suficiente: también hace falta liberar al hombre.

Sólo cuando los hombres se hagan padres del mismo modo que las mujeres se hacen madres, será posible empezar a crear una estructura social sostenible desde el punto de vista demográfico. He aquí nuestro objetivo.

Bibliografía

- BARNETT, R.C. y G.K. BARUCH (1987): "Determinants of fathers' participation in family work". *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 49: 29-40.
- BERNHARDT, Eva (1988a): "Changing family ties, women's position and low fertility". Ponencia presentada ante la: *IUSSP Conference of Women's Position and Demographic Change in the Course of Development*, en Oslo, Noruega, en Junio de 1988.
- BERNHARDT, Eva (1988b): "Fertility and employment". Documento presentado ante el *Symposium on Population and European Society*, European University Institute, Florencia, Italia, Diciembre de 1988.
- BERNHARDT, Eva (1989): "The choice of part-time work among Swedish one-child mothers". *European Journal of Population*. Vol. 5, n.º 1.
- BLAKE, J. (1965): "Demographic science and the redirection of population policy". En Sheps and Ridley (edit.): *Public Health and Population Change: Current Research Issues*, Univ. of Pittsburgh Press, Pittsburgh.
- CALDWELL, J.C. (1982): *Theory of Fertility Decline*. Academic Press, Londres/Nueva York.
- CHODOROW, Nancy (1978). *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Univ. of California Press, Berkeley.
- DAVIS, Kingsley (1984): "Wives and Work: The sex role revolution and its consequences". *Position and Development Review*, Vol. 10, n.º 3.
- DEMENY, P. (1986): "Pronatalist policies in low-fertility countries: patterns, performance and prospects". *Population and Development Review*. Suplemento del Volumen 12.
- FIRESTONE, Shulamith (1970): *The Dialect of Sex*. The Women's Press. Londres.
- FOLBRE, N. (1983). "Of Patriarchy Born: the political economy of fertility decisions". *Feminist Studies*, Vol. 9, n.º 2.
- GREER, Germaine (1984): *Sex and Destiny*. Martin Secker & Warburg Ltd., Londres.
- GUSTAFSSON, Siv (1984): "Equal Opportunity Policy in Sweden". En Schmid, G. y R. (edit.): *Sex Discrimination and Equal Opportunity*. Wissenschaftszentrum, Berlin.
- HOEM, Britta y Jan Hoem (1988): "La Familia Sueca: Aspects of Contemporary Developments". *Journal of Family Issues*., Vol. 9, n.º 3: 397-424.
- HÖHN, Charlotte (1982): "Erwerbstätigkeit und Rollen wandell der Frau". *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, Vol. 8.

- KELLER, Suzanne (1972): "The future status of women in America". En C.F. Westoff y R. Parke (edit.): *Commission on Population Growth and the American Future*. Research Reports, Vol. 1.
- KEYFITZ, Nathan (1986): "The family does not reproduce itself". *Population and Development Review*, Suplemento del Volumen 12.
- LESTAEGHE, R. (1986): "Value changes and the dimensions of familism in the European Community". *European Journal of Population*. Vol. 2: 225-268.
- LILJESTRÖM, Rita (1978): "Suecia". En Kamerman y Kahn (edit.): *Family Policy*. Columbia University Press, Nueva York.
- MARKUS, Maria (1985): "Women, success and civil society: submission to o subversion of the achievement principle". Harverford. Pa.
- MITCHELL, Juliet (1971): *Woman's Estate*. Penguin Books, Middlesex.
- McINTOSH, A.C. (1983): "Population Policy in Western Europe". *Responses to low fertility in France, Sweden and West Germany*, Sharpe Inc., Nueva York/Londres.
- McINTOSH, A.C. (1986): "Recent pronatalist policies in Western Europe". *Population and Development Review*, Suplemento del Volumen 12.
- MYRDAL, A. y V. Klein (1956): *Women's two roles*. Rutledge y Kegan Paul Ltd., Londres.
- OCDE (1985): *The Integration of Women into the Economy*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- PLECK, J.H. (1977): *The work-family role system*. *Social problems*. Vol. 24: 417-27.
- RIDLEY, Jeanne Claire (1972): "On the consequences of demographic change for the roles and status of women". En C.F. Westoff y R. Parke (edit.): *Commission on Population Growth and the American Future*, Research Reports, Vol. 1.
- RYDER, Norman B. (1979): "The future of American fertility". *Social Problems*., Vol. 26, n.º 3.
- RYDER, Norman B. (1984): "Fertility and family structure". En *Fertility and Family*. Proceedings of the Expert Group on Fertility and Family. Naciones Unidas, Nueva York.
- SANDQUIST, Karin (1986): "Swedish Family Policy and Attempts to Change Paternal Roles". En C. Lewis y M. O'Brien (edit.) *Reassessing Fatherhood*. Sage Publications, Londres.
- WESTOFF, C.F. (1983): "Fertility Decline in the West: Causes and Prospects". *Population and Development Review*, Vol. 9.
- WESTOFF, C.F. (1986): "Perspectives on nupciality and fertility". *Population and Development Review*, Suplemento del Volumen 12.

LESLEY DOYAL

**Organización Mundial de la
Salud. Gran Bretaña**

*La acción
positiva en el
área de la
salud en los
países
desarrollados*

1. *Introducción: ¿Qué entendemos por acción positiva en el área de la salud de la mujer?*

Desde siempre las mujeres han participado activamente en campañas para mejorar su propia salud y la de su familia. Por una sencilla razón; tradicionalmente, la mayor parte de las sociedades del mundo le han asignado la responsabilidad de cuidar de las personas enfermas y encargarse de la salud de su familia. Incluso con la aparición de la medicina moderna, el cuidado de las personas enfermas sigue recayendo casi siempre en manos de las esposas, madres e hijas en el hogar. Las mujeres utilizan los servicios médicos mucho más que los hombres —tanto en la enfermedad como en la salud— y representan la mayoría de las trabajadoras y trabajadores del sector sanitario. Sin embargo, el control de la medicina ha seguido estando en manos del hombre. No es de sorprender por tanto, que la medicina y la salud hayan sido temas de especial preocupación para el movimiento feminista contemporáneo.

En estas circunstancias, todas coincidimos en la necesidad de una acción positiva para promover la salud de la mujer. Sin embargo, lo que ya no está tan claro son las formas que podría adoptar esta acción. Por tanto, empezaré por examinar brevemente esta cuestión general antes de pasar a analizar estrategias más concretas.

En la mayoría de los países desarrollados, más del 75% de los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario son mujeres; el British National Health Service (Seguridad Social Británica) es el mayor contratante de mujeres de toda Europa. Sin embargo, los hombres siguen ocupando las posiciones más importantes en el sector sanitario. A pesar de estas desigualdades, pocos países han puesto en marcha programas de acción positiva para mejorar la situación de las mujeres en el sector sanitario, y los intentos habidos a menudo han encontrado una fuerte oposición. Además, la mayor parte del trabajo relacionado con el cuidado de la salud es realizado por las mujeres en el hogar de forma gratuita y sin recibir remuneración alguna. La invisibilidad de gran parte de este trabajo ha hecho que los programas de acción positiva para estas trabajadoras sean todavía más escasos aunque su necesidad sea, evidentemente, muy grande.

Pero las mujeres no son únicamente las principales productoras de los cuidados sanitarios, sino también las principales usuarias de los servicios médicos. Así que también debemos

plantearnos cómo puede la acción positiva mejorar la situación de la mujer como consumidora de los servicios médicos. Puesto que ya utiliza estos servicios más que el hombre, el acceso a los servicios no es evidentemente la única cuestión. Tenemos que considerar también la calidad de la atención recibida y la opinión que le merece a la mujer este servicio. De hecho, definir la acción positiva en la prestación de los servicios se convierte en algo más complejo cuando se recuerda que una de las principales críticas de las feministas contra la medicina moderna es la excesiva medicalización a la que ha sido sometida la mujer; la intervención de los médicos y médicas de forma innecesaria, asumiendo el control en decisiones y procesos naturales que la mujer debería ser capaz de decidir por sí misma. La implicación de estas críticas es que la mujer necesita menos atención médica y no más, por tanto, ¿cómo encaja esto con la acción positiva?

Pero aun cuando veamos sentido a la acción positiva en el contexto de la utilización de los servicios médicos por parte de la mujer, tenemos que mirar más allá para decidir cómo promover la salud de la mujer en un contexto económico y social más amplio. En los últimos diez años, ha quedado claro que la salud de la mujer (y la del hombre) dependen sólo en parte de su acceso a los servicios médicos. Entre las variables más importantes que influyen en la salud de la mujer están sus condiciones de trabajo y de vida, su acceso a unos ingresos y al poder, sus redes de apoyo y sus relaciones con otras personas, que constituyen la base de su existencia diaria. Naturalmente, estos factores están interrelacionados con las divisiones de género más amplias que existen en nuestra sociedad y por tanto, sujetos a diversas estrategias de acción positiva.

En consecuencia, para que sean eficaces los planes de acción positiva para la salud de la mujer tendrán que ser complejos y multi-dimensionales, y deberán tener en cuenta sus roles como trabajadoras de la salud asalariadas o no, sus necesidades como usuarias de los servicios médicos, y la repercusión en su salud y en su bienestar, de las divisiones de género existentes en la sociedad. Analizaré cada uno de estos puntos por orden, antes de sacar conclusiones más generales.

2.

Igualdad de oportunidades para las mujeres que trabajan para la salud

La mayoría de los proyectos de acción positiva se han llevado a cabo en el contexto del trabajo remunerado pero pocos en el sector sanitario. A primera vista, esto no resulta sorprendente. Puesto que las mujeres tienen pocos problemas para conseguir empleo en el sector sanitario, ¿qué sentido tiene la acción positiva? Pero si examinamos la cuestión más a fondo, descubrimos que, al igual que en otros sectores de la economía, entre el personal sanitario existe una gran segregación en términos de género y los hombres tienen más posibilidades que las mujeres de ocupar los puestos de control. En el British Health Service por ejemplo, el 75% del personal médico son hombres así como el 95% de los cargos directivos. Por otro lado, el 90% del personal de enfermería y la mayor parte del personal de servicio de comidas, servicio de lavandería y limpieza son mujeres. Así, la mayoría de las mujeres del sector sanitario realizan trabajos típicamente "femeninos" que implican el cuidado de otras personas, lo que permite a su patronal justificar así los bajos sueldos y la falta de status. Incluso aquellas mujeres que llegan a convertirse en médicas tendrán menos posibilidades que sus colegas hombres para alcanzar puestos importantes dentro de la profesión médica.

Está claro que hay un gran campo para los programas de acción positiva para los trabajadores y trabajadoras de la salud, pero hasta ahora se han puesto en marcha muy pocos. Uno de los principales obstáculos con los que se enfrenta la mujer en su lucha por el cambio es la responsabilidad moral que siente hacia sus pacientes, lo que dificulta cualquier tipo de acción industrial o huelga. Además, tiene que enfrentarse al poder tradicional de quienes lideran la profesión médica y a las direcciones con las que trabaja. Podemos ver algunas de estas presiones examinando la campaña de acción positiva de la más feminizada de todas las profesiones del sector sanitario, las comadronas.

En una reunión de estudiantes de comadrona que tuvo lugar en 1976, se vió que todas compartían la misma frustración y desencanto con la obstetricia contemporánea y con su papel en la misma. Es decir, deseaban cambiar el trato que recibían, así como el trato que recibían las madres y sus parejas. Como resultado, constituyeron la Association of Radical Midwives (Asociación de Comadronas Radicales) para apoyarse mutuamente y compartir sus conocimientos. Actualmente esta sociedad cuenta con 650 miembros. El principal obje-

tivo del grupo es devolver a las comadronas la confianza en sus propias técnicas y desarrollar una acción positiva para que la profesión de comadrona recupere su autonomía e independencia. De esta forma, según aducen ellas, mejorará la experiencia de las madres, siendo este un importante objetivo ya que la última década ha estado marcada de fuertes críticas a la excesiva intervención médica en los partos. Campañas similares han tenido lugar en otros muchos países desarrollados donde han surgido una serie de "servicios alternativos perinatales" a través de una alianza entre las comadronas, las madres y los grupos que les apoyan. No es de sorprender que en algunos países estos cambios hayan sido frenados por la oposición tanto del gobierno como de las instituciones médicas mientras que en otros países quienes planifican y el personal médico han respondido más positivamente a estos nuevos enfoques.

Este énfasis en una mejor atención a la persona paciente en los programas de acción positiva para las personas que se encargan de cuidarlos, puede encontrarse también en las campañas diseñadas para mejorar la situación de las mujeres que cuidan de otras personas en el hogar. Estas mujeres normalmente cuidan de sus parientes porque lo consideran su deber y hasta pueden llegar a encontrar satisfacción al hacerlo. Aunque esto pueda representar un considerable sacrificio económico, de tiempo y menos oportunidades para realizarse como persona. Las mujeres que se quedan en casa a cuidar de su familia o parientes resultan con frecuencia invisibles y difíciles de contactar, debido a las barreras físicas y psicológicas que les impiden participar en los programas de acción positiva. Sin embargo, algunas empiezan a reivindicar ahora sus propias necesidades. En Gran Bretaña, los y las miembros de la Association of Carers (Asociación de Cuidadores y Cuidadoras) han realizado fuertes campañas para obtener un mayor apoyo, información y consejo que les ayude a desarrollar su trabajo de forma más eficaz. En particular, lucharon con éxito para conseguir ayudas para el cuidado de las personas inválidas que incluyeran a la mujer casada. Esta prestación de la seguridad social fue introducida en 1976 para mujeres solteras y para todos los hombres que permaneciesen en casa cuidando de parientes dependientes. Las mujeres casadas no tenían derecho a cobrar estas ayudas, aduciendo que su rol "natural" era cuidar de otras personas sin tener en cuenta el esfuerzo personal y económico implicado. Fue una dura y difícil batalla con el gobierno británico, que únicamente admitió su derrota cuando una mujer, Jaqueline Drake, apoyada por la Association of Carers, llevó su caso ante el Parlamento Europeo, que declaró discriminatoria esta política británica. Este fue un importante caso de acción positiva para millones de mujeres que continúan arriesgando su propia salud cuidando de las demás personas.

3.

Cuidado de la salud de la mujer

La medicina moderna trajo muchos beneficios a la mujer especialmente en las áreas del control de la natalidad y la reproducción. Sin embargo, su potencial para mejorar el bienestar de la mujer no ha sido aprovechado y existen numerosos aspectos de la medicina moderna que han perjudicado mucho la salud de la mujer. Por tanto se impone la acción positiva para garantizar que la mujer se beneficie de la medicina sin pagar un precio demasiado alto por ello. Ciertamente, esto exigirá aumentar aquellos servicios que aún no están disponibles a todas las mujeres que los necesiten. El aborto por un lado y los servicios de detección de cáncer de pecho y de útero por otro, son algunas de las áreas donde el acceso sigue siendo un problema. Sin embargo, los programas de acción positiva no sólo deberán incluir más servicios para las mujeres sino que estos deberán ser también más eficaces, sensibles y preocupados por prestar una mejor atención a la mujer. ¿Y cómo se consigue esto?

Las mujeres (y las asociaciones que las apoyan) han adoptado diversas estrategias para alcanzar estos objetivos y sus tácticas han sido diferentes según el contexto social y la naturaleza de su sistema sanitario. En los Estados Unidos por ejemplo, donde la mayoría de la gente paga de su propio bolsillo o mediante seguros privados su atención sanitaria, la acción positiva ha incluido servicios sólo para mujeres basados en principios feministas apartados del sistema sanitario oficial. En Gran Bretaña, por otro lado, con un sistema sanitario estatal, estas estrategias no han sido ni políticamente aceptables ni económicamente viables y la mayoría de los esfuerzos se han centrado en mejorar la calidad de los servicios prestados dentro del sistema oficial.

Esto ilustra el importante punto de que la acción positiva para el cuidado de la salud de la mujer conlleva siempre decisiones acerca de si deberían desarrollarse programas fuera o dentro del sistema sanitario estatal o regional. Si la respuesta es fuera del mismo, su financiación resultará evidentemente un problema y será difícil garantizar la igualdad de acceso para todas las mujeres. Por otro lado, los programas desarrollados dentro de los sistemas existentes pueden encontrarse a menudo con graves obstáculos debido a que las personas que intervienen lucharán por mantener su status y privilegios. A fin de ilustrar algunos de estos problemas de forma más detallada, quiero citar tres breves ejemplos de programas que

se han llevado a cabo en Gran Bretaña, aunque existen otros programas similares en otras partes de Europa.

Una de las estrategias de acción positiva más eficaces dentro de la sanidad británica ha sido la creación de los "Well Women Centres" (Centros para la Mujer Sana), algunos de los cuales son similares a otros centros de salud de la mujer creados en diversos países europeos y designados con diferentes nombres. En Gran Bretaña, estos centros forman parte del National Health Service (la Seguridad Social). Como resultado de esto, algunos tienen muy poca independencia real y representan a los servicios médicos tradicionales con un nombre distinto. Sin embargo, la filosofía de los centros mejores (como muchos de sus equivalentes en Europa) refleja los principios feministas de la medicina, proporcionando un ejemplo de buena práctica para otros servicios. El punto de partida de estos centros es que estarán abiertos a todas las mujeres "sanas" de la comunidad, no únicamente a las mujeres que estén enfermas. Están diseñados para proporcionar un enfoque más holístico a la atención sanitaria, teniendo en cuenta las necesidades sociales y emocionales de la mujer así como sus necesidades físicas más inmediatas. También introducen en su enfoque la noción de autoayuda dirigida a desmitificar la medicina y a tratar a la mujer como parte activa en el cuidado de su salud en lugar de ser simples receptoras pasivas de lo que el doctor-que-todo-lo-sabe les ofrece. Se estimula a la mujer a adoptar una actitud positiva hacia su salud y su estilo de vida a través de grupos de apoyo —para tratar problemas de tabaquismo por ejemplo— y de información. Una parte muy importante de este proceso es el intento de dar a la mujer los conocimientos y la confianza necesarias para que asuma la responsabilidad de promover su propia salud y para que pueda tomar sus decisiones estando bien informada. En el contexto de los anticonceptivos, esta cuestión de tomar una decisión informada tiene especial relevancia. Incluso aunque la mujer pueda acceder a los servicios de planificación familiar (y para muchas mujeres pobres y de las zonas rurales esto sigue siendo un problema), a menudo no son capaces de elegir la alternativa más adecuada debido a que los médicos no tienen ni tiempo ni ganas de ayudarle a hacerlo. La filosofía de estos centros para la mujer sana consiste en ayudarles a hacer esto, facilitando los servicios para lograrlo.

Una segunda iniciativa para dar más poder a la mujer en el cuidado de su salud aparece en algunos proyectos diseñados para ayudar a la mujer emigrante que utiliza los servicios de maternidad en el Reino Unido y en otros lugares. La experiencia ha demostrado que especialmente las mujeres negras y las pertenecientes a minorías étnicas no aprovechan, como sería de desear, los servicios de seguimiento y control del embarazo, de forma que

los factores de riesgo no se detectan a tiempo, y tampoco reciben información adecuada sobre los servicios de asistencia disponibles. Los estudios realizados han revelado que esto se debe a que muchas mujeres no consideran importantes o accesibles estos servicios, y con frecuencia son tratadas inadecuadamente y con falta de sensibilidad hacia su persona. Algunas autoridades sanitarias de Gran Bretaña han respondido a este problema facilitando traductores y traductoras a las mujeres que no hablan inglés, pero esto es bastante infrecuente. En un intento por ser más activos, algunos proyectos han empezado a utilizar a las mujeres procedentes de las comunidades negras y de las minorías étnicas como "enlaces". Esta idea tuvo dos fuentes: los proyectos de desarrollo de la comunidad especialmente los procedentes de algunos países del tercer mundo, y los programas que abogaban por la persona paciente en Estados Unidos. Como abogados y abogadas de la comunidad y del usuario y usuaria, estos "enlaces" no sólo pueden traducir sino también explicar y defender las necesidades de la mujer emigrante ante los y las profesionales del sector sanitario y además aconsejar a ésta sobre su salud. Así mismo, son capaces de cruzar las divisiones entre los y las distintas profesionales y presentar las necesidades de la persona paciente como un todo.

Uno de los programas de este tipo con más éxito, ha sido el Hackney Multi-Ethnic Women's Health Project, creado en 1980 y que ha gozado de una gran popularidad entre las madres de habla no inglesa de un distrito pobre de Londres. El proyecto está dirigido por un comité formado exclusivamente por mujeres con representantes de la comunidad y representantes de los y las profesionales, surgiendo algunos conflictos entre el proyecto y la seguridad social, especialmente en dos temas centrales: la necesidad de más médicas y la necesidad de frenar las actitudes racistas y sexistas entre los trabajadores del sector sanitario. Una vez más, el proyecto ha puesto de relevancia la necesidad de la igualdad de oportunidades y de la acción positiva en el empleo de trabajadores y trabajadoras de la salud si se desean satisfacer las necesidades de todas las mujeres.

Como ejemplo final de acción positiva dentro de la atención médica quiero mencionar el importante problema de la salud mental. De acuerdo con los datos disponibles, en los países del mundo desarrollado, la mujer utiliza los servicios psiquiátricos hospitalarios y comunitarios más que el hombre, se les receta tranquilizantes con mucha más frecuencia que al hombre, y generalmente se sienten más agotadas que el hombre. Sin embargo, al mismo tiempo las mujeres han sido muy críticas con respecto a la calidad de la mayoría de los servicios sanitarios. En lugar de ayudar a la mujer a encontrar formas de cambiar su vida, los

médicos con demasiada frecuencia le incitan a utilizar drogas para controlar sus sentimientos para que pueda volver al entorno que posiblemente es la causa de su depresión y ansiedad. Como la terapia privada resulta demasiado cara para la mayoría de las mujeres, se han creado un serie de proyectos para dar a la mujer alternativas feministas a la psiquiatría ortodoxa. El primer programa de este tipo, llamado Women's Therapy Centre (Centro de Terapia para la Mujer) fue creado en Londres por Luise Eichenbaum y Susie Orbach a principios de los 80. Ofrece terapia individual y de grupo, y se cobra a la mujer de acuerdo con sus posibilidades. Actualmente, después de años de lucha, ha empezado a recibir algo de dinero del National Health Service. Otros proyectos similares le han seguido en Gran Bretaña, mientras que en Europa existen importantes centros de terapia para la mujer en numerosos países. Especialmente conocidos son los de Noruega y Alemania, mientras que en Italia existen unos servicios dirigidos exclusivamente a las mujeres que forman parte de los servicios sanitarios locales en Nápoles, y otros muchos están en proyecto. Actualmente estos servicios sólo alcanzan a una pequeña proporción de mujeres, pero sirven de modelo para la acción positiva en la prestación de unos servicios de salud mental que satisfagan las necesidades de la mujer.

4.

Promover la salud de la mujer en un contexto social más amplio

En esta sección final, resumiré muy brevemente algunos de los temas que relacionan la salud de la mujer con otros factores de discriminación en el contexto de la sociedad. Sin embargo, diré lo suficiente para demostrar que todas las estrategias de acción positiva en la esfera que sea, tienen la ventaja de promover la salud ya sea directa o indirectamente.

Como hemos visto, las mujeres han sido bastante críticas acerca del tratamiento recibido de las y los médicos y han pedido reformas en el sistema sanitario. Sin embargo, existe un creciente interés por saber lo que realmente hace enfermar a la mujer, en intentar comprender por qué las mujeres necesitan la atención médica. Es evidente que aunque las necesidades reproductivas de la mujer son importantes para su salud, las condiciones económicas y sociales en las que vive tienen también una gran importancia. Una forma de comprobar esto es examinando el impacto del trabajo remunerado y del trabajo doméstico de la mujer en su salud. Examinaré brevemente cada uno de estos trabajos, y sugeriré las formas en que la acción positiva podría mejorar la salud de la mujer en cada área.

Los efectos en la salud del trabajo doméstico son difíciles de evaluar ya que se realiza normalmente en total aislamiento y no se le concede la misma importancia que al trabajo remunerado. Sin embargo, los estudios revelan al menos tres áreas donde la acción positiva es necesaria. En primer lugar, existen riesgos físicos inmediatos para la mujer que se queda en casa. La casa de una mujer es su lugar de trabajo y una vivienda en malas condiciones tendrá efectos particularmente negativos en las mujeres con niñas y niños pequeños que se quedan en casa. La humedad, por ejemplo, puede agravar cualquier problema respiratorio, mientras que los accidentes domésticos son la causa de numerosas lesiones, y los problemas psicológicos pueden empeorar debido al aislamiento y la soledad cuando la mujer se queda sola en una casa pequeña sin disponer de espacio comunitario. Por tanto, la acción positiva para mejorar la vivienda puede tener un gran efecto en la salud de la mujer, como así lo han reconocido las propias mujeres a través de las asociaciones de inquilinos e inquilinas y otras asociaciones ciudadanas.

Al examinar los peligros a los que se enfrenta la mujer en el hogar debemos considerar también los efectos de la violencia del hombre. Normalmente, esto se considera más un pro-

blema legal que un problema de salud, pero la realidad o la amenaza de la violencia del hombre es a ciencia cierta un riesgo real para el bienestar de muchas mujeres, o incluso para su vida. Es difícil obtener datos estadísticos precisos, pero se estima que entre el 20% y 30% de las mujeres que viven con un hombre han sido víctimas de la violencia. En respuesta a esta violencia, han sido las propias mujeres las que han abierto casas refugio para acoger a estas mujeres maltratadas, ya que en muchos países existen muy pocos servicios estatales para este tipo de problema. La primera se abrió en Gran Bretaña a principios de los años 70 y actualmente existen más de 130, las cuales ofrecen un lugar de acogida exclusivamente para mujeres. Sin embargo, en Gran Bretaña al menos, estos albergues disponen de muy poco dinero. Los programas de acción positiva de este tipo para ayudar a la mujer a tratar el problema de la violencia del hombre son vitales para la política de la salud de la mujer y precisan de una financiación estatal. Pero también es importante introducir cambios en el sistema legal para que la mujer pueda sacar al violento de su casa, y pueda proteger sus propios ingresos y su derecho a la vivienda.

Por último, debemos analizar lo que se ha dado en llamar la principal enfermedad del ama de casa, la depresión. Los últimos estudios han confirmado lo que dicen muchas mujeres, que las madres de la clase trabajadora, en particular las que se quedan en casa con sus niñas y niños pequeños, son mucho más propensas a la depresión que otros grupos de la población. Las razones de esto son complejas, pero parecen reflejar la falta de ingresos y la falta de un status real para el trabajo de la casa y el cuidado de los niños y niñas, la falta de relaciones con otras personas adultas y la falta de tiempo de ocio real para poder relajarse. La acción positiva para mejorar esta situación no será nada fácil, ya que exigirá un reparto más equitativo del trabajo entre hombres y mujeres. Sin embargo, para empezar podrían mejorarse las facilidades para el cuidado de los niños y niñas (guarderías) para que la mujer pueda competir en las mismas condiciones que el hombre en el mercado laboral, facilitar diversos centros comunitarios y grupos de apoyo, y otras actividades dirigidas a impedir el aislamiento de la mujer en su hogar. Es urgente también establecer una legislación en todos los países, que garantice la baja parental para posibilitar un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas entre el padre y la madre.

Finalmente examinaremos brevemente la acción positiva dirigida a mejorar la salud de la mujer en su rol como empleada. Según los estudios realizados, el empleo es por lo general bueno para la salud de la mujer, evita el aislamiento y la depresión sufridas frecuentemente

por las "amas de casa". Sin embargo, los beneficios del trabajo remunerado para la mujer son a menudo limitados por el bajo status y el bajo salario que reciben en unos trabajos monótonos y aburridos. Por lo tanto, cualquier tipo de acción positiva en el empleo repercutirá en la salud de la mujer, al mejorar su entorno laboral y su sueldo.

Sin embargo, la salud de la mujer también corre riesgos en su trabajo, y aquí también es necesaria la acción positiva. La salud y la seguridad en el trabajo han sido considerados problemas de los hombres, pero existen cada vez más pruebas de que los trabajos de las mujeres tales como enfermería y trabajo en oficinas plantean también riesgos. Las enfermeras, por ejemplo, pueden estar expuestas a infecciones, radiaciones, gases anestésicos, o a las drogas citotóxicas empleadas en los tratamientos contra el cáncer. También sufren de frecuentes lesiones de espalda por mover a personas enfermas de mucho peso sin contar con el equipo apropiado. La acción positiva es necesaria para proteger a la mujer de estos riesgos y también de los riesgos que conlleva la reproducción que muchas mujeres siguen padeciendo. Finalmente, el estrés causado por el acoso sexual de numerosas mujeres trabajadoras necesita también acción positiva. Sencillamente, conseguir un trabajo no es suficiente, ese trabajo deberá mirar por su salud.

Para terminar, tanto el trabajo remunerado como el trabajo doméstico pueden ser malos para la salud de la mujer y muchas mujeres realizan ambos. Las mujeres están expuestas a nuevos tipos de estrés y riesgos fuera de casa sin perder sus obligaciones tradicionales, y sus expectativas son mayores aunque tienen muy pocas posibilidades de alcanzarlas. Para muchas mujeres, esto puede llevarles a hacer un mayor uso de los cigarrillos, del alcohol, y de los tranquilizantes con el inevitable deterioro de su salud. Para mejorar la salud de la mujer, la acción positiva deberá incluir además de una división más equitativa del status y del poder entre los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario, la organización de un sistema adecuado y no-sexista de asistencia médica, y también un cambio económico y social para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la mujer.

MONICA RIUTORT

**Centro de Salud para Mujeres.
Canadá**

*El desafío de
una política de
salud orientada
hacia las
mujeres en un
ámbito
hospitalario*

El 1 de Diciembre de 1987, el Ministerio de Sanidad de la Provincia de Ontario, anunciaba la apertura del primer Centro Regional de Salud de la Mujer en el Women's College Hospital de Toronto, Provincia de Ontario, Canadá.

Desde su apertura en 1883, el Women's College Hospital ha mostrado especial interés y sensibilidad ante las necesidades de las mujeres. Fue el primer hospital de Canadá que abrió sus puertas a las médicas y actualmente desempeña una importante labor docente. A finales de los 50 el hospital introdujo el primer Programa de Detección del Cáncer de Mama y la primera Unidad Perinatal de la provincia. Durante años este hospital ha sido pionero en la puesta en marcha de programas dirigidos a la comunidad y a mejorar la asistencia en ambulatorios, incluyendo el primer Sexual Assault Care Centre (Centro de Asistencia para Víctimas de la Violencia Sexual) en 1984, y Brief Psychotherapy Centre for Women (Centro de Psicoterapia Breve para las mujeres) en Febrero de 1988. El Brief Psychotherapy Centre proporciona servicios de asistencia externa (sin internamiento) a mujeres en situaciones de crisis y ha sido concebido para prevenir el desarrollo de enfermedades psiquiátricas serias, dirigido especialmente a mujeres en edad reproductiva. Al recibir los fondos para la creación del Women's Health Centre (Centro de Salud de las Mujeres), el hospital dio un paso adelante en su compromiso por mejorar los servicios de bienestar y salud a nivel de planificación familiar de acuerdo con la filosofía de los derechos de las mujeres a elegir y a ser informadas.

En esta presentación trataremos de los retos que se nos han presentado al poner en marcha el Centro para convertirlo en un servicio adecuado y tal vez único para las mujeres.

Para situar el Women's Health Centre en un contexto más amplio, permitidme hacer una breve descripción de la situación social, política y económica de las mujeres en Canadá.

Las mujeres canadienses no viven como personas adultas libres e iguales en nuestra sociedad. Tanto las leyes como las tradiciones sociales han contribuido a mantener a la mujer en una situación de subordinación. Hace sólo unas décadas las mujeres casadas no podían tener propiedades y contratos a su nombre, tener su propia residencia, tener derechos de ciudadanía, o ser tutoras legales de sus hijos e hijas, y ha sido en este siglo cuando las mujeres han podido votar o convertirse en médicas, abogadas o juezas. Se asume también, aunque a menudo inconscientemente, que la sexualidad de la mujer y su capacidad de reproducción son posesión del hombre, no suya propia (1).

(1) Day and Persky, 1988: 181

Desde una perspectiva socioeconómica de la mujer en Canadá y en Ontario sabemos que:

- La mujer gana solamente 66 céntimos por cada dólar ganado por el hombre.
- Actualmente, el número de mujeres con niños y niñas menores de 6 años en la población activa es de 62% en contraposición con el 49% en 1981.
- Solamente el 16% de las familias se ajustan al modelo nuclear tradicional de padre y madre, hijos e hijas y un solo sueldo.
- Otro 10% de familias son regentadas sólo por el padre o sólo por la madre: el 82% de los y las progenitoras solteras son mujeres, con unos ingresos medios de \$21.000; los ingresos medios un padre soltero son de \$34.000.
- El 73% de las personas ancianas pobres son mujeres.
- Un tercio de las mujeres de Canadá son inmigrantes o mujeres pertenecientes a minorías étnicas diferenciadas.
- Una de cada 8 a 10 mujeres es maltratada.
- Una de cada cuatro mujeres sufrirá abusos sexuales en su vida (2).

En un minucioso estudio demográfico de las mujeres que viven en la zona de captación del hospital, se constatan las siguientes características: Women's College Hospital sirve a la población del área Metropolitana de Toronto que, según un censo de 1986 es de 2,2 millones. Toronto es una ciudad cosmopolita con una población multi-racial y multi-étnica.

1.

Lengua materna

La lengua más hablada en el área metropolitana de Toronto es el inglés, que representa al 65% de la población. Los cuatro grupos lingüísticos que siguen al inglés son: italiano (6%), chino (4%), portugués (3%) y griego (2%). En el área Metropolitana de Toronto, la lengua materna de aproximadamente el 35% de los y las residentes no es el inglés.

(2) Hill, 1989: 4

2.

Estructura de la familia

En 1986 existían 570.330 familias en el área Metropolitana de Toronto. De esas familias el 15% eran familias dirigidas sólo por el padre o sólo por la madre. De ese 15%, el 16% estaban dirigidas por hombres y 84% por mujeres, madres solteras.

3.

Educación

El dieciséis por ciento (16%) de la población de más de 15 años del área Metropolitana de Toronto no pasan de Graduado Escolar.

4.

Trabajos remunerados

El setenta y uno por ciento (71%) de los y las residentes de más de 15 años del área Metropolitana de Toronto desempeña un trabajo remunerado (1986) —el 79% eran hombres y el 63% mujeres.

5.

Ocupaciones

De la población activa de mujeres en 1986:

- el 23% trabajaba en oficinas;
- el 7% trabajaba en servicios;
- el 6% trabajaba en gestión/administración;
- el 5% en ventas;
- el 5% en elaboración, mecanizado, fabricación de productos, cadenas de montaje y reparaciones.

6.

Salud de la mujer

La información de esta sección se obtuvo principalmente de Canada Health Survey (1978), Canadian Health and Disability Survey (1983-1984), y Morbidity Statistics (1982-1983).

- EXPECTATIVAS DE VIDA

Los datos del censo de 1986 indicaban que la esperanza de vida de las mujeres al nacer era de 78,98 años, mientras que la de los hombres era de 71,88 años (Statistics Canada, 1986). Aunque las mujeres viven más años, sufren también una mayor incapacidad en sus últimos años.

- CAUSAS DE MUERTE

Las dos principales causas de muerte de las mujeres de 45 años en adelante, en 1983 en Ontario, eran las enfermedades del corazón y el cáncer; similares a las de los hombres.

- PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD

La artritis y las enfermedades de la piel se revelaron en Canadá como los dos problemas de salud más importantes de la mujer.

Los datos demográficos identificaron a la mujer inmigrante como uno de los grupos desfavorecidos de nuestra sociedad. La falta de facilidad con el inglés es una barrera que dificulta el acceso a los servicios sociales para una gran parte de nuestra población. Se ha visto que las personas con alguna incapacidad física o mental o con un bajo nivel de alfabetización son las que tienen más dificultades para acceder a los servicios de salud.

En 1987 cuando se aprobó la financiación para la apertura del Regional Women's Health Centre, entre las condiciones del contrato figuraba la obligación de atender a los grupos de mujeres marginadas.

Para comprender mejor el clima en el que el Centro de Salud de la Mujer fue creado, echamos primero un vistazo al sistema de sanidad canadiense, y a los problemas de la salud de la mujer en el contexto de ese sistema.

Medicare es el sistema de sanidad de financiación pública canadiense. Medicare, con menos de 12 años de vida, se ha convertido en una de las políticas públicas más apreciadas y populares en Canadá. El sistema se basa en dos premisas. En primer lugar, la atención sanitaria es un derecho, y no un privilegio para las personas que puedan pagarlo. Ni tampoco es un producto sujeto a las fuerzas del libre mercado. En segundo lugar, Medicare se fundó sobre la simple premisa de que existe un sólo tratamiento idóneo para cada enfermedad y cada cuadro clínico. Una vez que el médico o la médica ha encontrado el tratamiento idóneo, será aplicado sin tener en cuenta su coste (3). Es curioso que el Ministerio de Sanidad, primer responsable del Medicare, ya no opina así. El Ministerio de Sanidad de

(3) York, 1987: 2

Canadá considera actualmente la salud como una responsabilidad a diferentes niveles que incluye a los y las profesionales de la atención sanitaria, a los y las usuarias y a las instituciones sociales con las que se relacionan.

Estas dos premisas han dado como resultado un sistema que parece justo y del que las y los canadienses se sienten orgullosos. Los sondeos de opinión han mostrado en repetidas ocasiones que las cuatro quintas partes de las y los canadienses están satisfechos de su plan nacional de la seguridad social (4). En la segunda mitad de los 80 se dieron los últimos pasos para garantizar la universalidad y continuidad del Medicare. Se prohibió a todos los médicos y médicas que cobrasen una cantidad extra a sus pacientes aunque ésta había sido una práctica muy extendida entre los y las especialistas. De esta forma, ninguna persona podrá quedarse sin atención médica en Canadá, sin distinción de clase social, ingresos, sexo, o raza.

La segunda premisa de Medicare, basada en la idea de un sólo tratamiento para cada enfermedad, ha tenido dos importantes consecuencias. Ha dado a los médicos y médicas un control absoluto del sistema, dando lugar a uno de los servicios sociales más caros del mundo.

Mucho antes de la introducción del Medicare, la profesión médica ejercía un control absoluto sobre los servicios de atención sanitaria. Las comadronas, los quiroprácticos, enfermeras y otros y otras profesionales de la sanidad han sido víctimas de la tiranía de los médicos y médicas. Por ejemplo, hoy día, la entrada de inmigrantes en la profesión médica ha sido severamente restringida por los gobiernos de Canadá con el apoyo y visto bueno de las asociaciones médicas (5).

Medicare es muy caro. Representa de una tercera a una cuarta parte del gasto total de los gobiernos provinciales. En Ontario, 34 céntimos de cada dólar van a parar a la Seguridad Social de Ontario. La partida destinada a la sanidad en los últimos presupuestos provinciales era de 13,4 miles de millones de dólares (6).

Cuando los y las canadienses aprobaron este sistema de salud pública, lo que hicieron fue dar un cheque en blanco a las y los médicos especialistas. Como contrapartida de una fuente casi ilimitada de fondos, las médicas y los médicos y los hospitales debían de encarar-

(4) York, 1987: 3

(5) York, 1987: 9

(6) Wilson, Provincial Financial Budget 1990-1991

se del cuidado de los y las canadienses. En otras palabras, la sociedad ha confiado a las y los médicos la tarea de decidir sobre lo más conveniente para la sanidad pública y la cantidad de dólares procedentes de los impuestos que deberán dedicarse al sector sanitario. Como resultado, el sistema de sanidad canadiense está atravesando una grave crisis. Los gobiernos provinciales tratan de encontrar distintas vías para contener los costes e imponer restricciones financieras al personal médico y a los hospitales. Los gobiernos están alarmados al comprobar que la salud pública constituye la partida más abultada de los presupuestos y que los costes están creciendo sin que se divise una solución a corto plazo.

Debido a los altos costes de la seguridad social, las políticas de los gobiernos federal y provincial han cambiado de táctica, impulsando la prevención, la promoción de la salud y centrándose en los servicios orientados a la comunidad.

Dar prioridad a los servicios de salud de la mujer ha sido una estrategia desarrollada por los gobiernos por la sencilla razón de que la mujer es la principal consumidora de los servicios de sanidad. Por ejemplo, las últimas estadísticas elaboradas por Ontario Hospital Associations muestran que durante el año 1986-1987 las mujeres utilizaban los hospitales en una proporción 21% más alta que los hombres, el 62% de las operaciones quirúrgicas eran realizadas en mujeres y los problemas de salud de la mujer constituían el 60% del total de casos registrados en el Canada Health Survey.

Después de examinar algunos de los distintos factores que influyen en el sistema de atención sanitaria de Canadá, echaremos un vistazo a las políticas, informes y acontecimientos que impulsaron la creación del Regional Women's Health Centre. La decisión de abrir este Centro en Toronto estuvo directamente relacionada con los cambios en la legislación sobre el aborto. Un informe elaborado por la doctora Marion Powell, Directora Médica del Bay Centre para el Control de la Natalidad, llamado Report on Therapeutic Abortion Services in Ontario influyó decisivamente en la decisión de abrir este Centro como también lo hicieron el establecimiento del Ontario Women's Health Bureau y del Women's Movement de Canadá.

Cambios en la legislación sobre el aborto

Como las mujeres del resto del mundo, las mujeres canadienses han luchado durante muchos años por su derecho al aborto seguro y legalizado. Una decisión del Tribunal Supremo de Canadá de 1988 tuvo un gran impacto en el derecho de la mujer a la libre elección. La entonces vigente legislación sobre el aborto en Canadá fue declarada inconstitucional por el Tribunal Supremo de Canadá el 28 de Enero de 1988, en Ottawa. Desde entonces no hemos tenido ley del aborto en el país. Permítanme darles un breve resumen de los hechos y protagonistas de este proceso, que llevó a declarar esta ley inconstitucional.

En Canadá no es posible hablar de la Ley del Aborto sin mencionar al Dr. Henry Morgentaler.

El Dr. Morgentaler, actualmente con 66 años de edad, se ha convertido en un símbolo del debate sobre el aborto en Canadá ya que su clínica privada de Montreal, especializada en la práctica de abortos, fue objeto de una redada policial y él fue acusado de complicidad en la práctica de un aborto en Junio de 1970. En 1974 el Tribunal de Apelación le declaró culpable y en Marzo de 1975 fue encarcelado. Cumplió dieciocho meses de sentencia. En 1983 decidió volver a abrir nuevas clínicas, una en Toronto y la otra en Winnipeg. El mismo año, su Clínica de Toronto fue objeto de una redada de la policía y él fue acusado de nuevo en Julio de 1983 de complicidad en la práctica de un aborto.

En Octubre de 1986, el Dr. Morgentaler y sus socios y socias decidieron recurrir ante el Tribunal Supremo de Canadá los cargos presentados contra ellos, basándose en la Constitución Canadiense y en la Carta de Derechos, que acababan de ser adoptadas.

La Ley del Aborto en Canadá fue aprobada por el Parlamento en 1969. Aunque menos restrictiva que la anterior legislación, la sección 251 del Código Penal era considerada como una mezcla del "Delito y Salvedad: El delito era realizar el aborto, la salvedad era aplicable en los casos en que la vida o la salud de la mujer estuviera en peligro de no realizarse el aborto" (7).

La ley estableció unos complicados mecanismos para procurar el aborto legal. Exigía: a) un comité para el aborto terapéutico constituido por un mínimo de tres doctores o doctoras; b) un hospital "reconocido o aprobado" donde se realizase el aborto; c) un certificado escri-

(7) Day and Persky, 1988: 5

to ratificando que la continuación del embarazo podría poner en peligro la vida o la salud de la madre; y d) el aborto debía ser practicado por una o un especialista cualificado que no perteneciese al comité para el aborto terapéutico del hospital. Esta ley causó muchas dificultades y retrasos.

Cuando el Dr. Morgentaler apeló ante el Tribunal Supremo de Canadá, basó su apelación en la Sección 7 de la Carta de Derechos y Libertades que garantizaba a los y las canadienses "el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona...". La cuestión principal que se planteó ante el Supremo fue: ¿Viola la ley del aborto la garantía constitucional de "seguridad de la persona" provista por la Sección 7 de la Carta de Derechos y Libertades? Con 5 votos a favor y 2 en contra, se sentenció afirmativamente; la seguridad de la persona de la mujer que deseaba abortar era violada por el Código Penal.

Como consecuencia de esta decisión, la ley del aborto fue declarada anticonstitucional y el Dr. Morgentaler fue declarado inocente.

En el fondo, éste fue un juicio sobre el status de la mujer en Canadá. Anualmente, 60.000 mujeres canadienses deseaban abortar y se les practicaba un aborto. Sin embargo, debido al significado simbólico implícito en el debate del aborto, y a la amplitud y carácter íntimo de la cuestión de quién debe tener el principal control sobre lo que se ha dado en llamar "derechos reproductivos", este juicio afectó la vida de todas las mujeres canadienses.

Pocas personas en Canadá esperaban una sentencia favorable para el Dr. Morgentaler. Otro de los coencausados, el Dr. Robert Scott, era tan pesimista sobre la conclusión del juicio que no quiso gastarse dinero en el billete de avión para volar desde Toronto al Tribunal Supremo de Ottawa para oír la sentencia (8).

Después de la sentencia y sin finalizar aquella semana, varios gobiernos provinciales respondían a esta decisión, anunciando políticas que facilitaban las condiciones de acceso al aborto.

El Ministro de Sanidad de la provincia de Ontario, Elinor Coplan, después de dismantelar el comité para el aborto terapéutico, anunció que el gobierno de Ontario pagaría todos los abortos practicados en la provincia, incluyendo los realizados en clínicas o consultas médicas.

Con la ayuda del recién creado Women's Health Bureau responsable de promover una mayor concienciación de los problemas de salud de la mujer, el Ministro de Sanidad de

(8) Day and Persky, 1988: 12

Ontario había puesto ya en marcha varias medidas concernientes a los servicios de aborto en la provincia. Estas acciones se basaban en la creencia de que el Dr. Morgentaler sería encausado, y también estaban influenciadas por un informe sobre los servicios de aborto terapéutico en Ontario que acababa de ser publicado por la Dra. Marion Powell.

8. *Informe sobre los servicios de aborto terapéutico en Ontario*

En Enero de 1987 se encargó a la Dra. Powell la elaboración de este informe que habría de convertirse en la clave de la creación del Regional Women's Health Centre.

Los hechos revelados en este informe confirmaron anteriores estudios que señalaban las considerables diferencias regionales en cuanto a la disponibilidad de comités y servicios para el aborto terapéutico, dirigidos a las mujeres de Ontario. Los servicios de aborto eran mucho más accesibles en los grandes centros urbanos que en las ciudades pequeñas. Era especialmente preocupante el alto porcentaje de abortos de más de tres meses de gestación con el consiguiente aumento de las complicaciones en función de lo avanzado de la gestación y del tipo de procedimiento utilizado. El principal factor que hizo necesario el aborto fue el fallo de los anticonceptivos (9).

El informe de Powell hacía una serie de recomendaciones, entre las cuales se encontraban las siguientes: ambulatorios para la mujer, centros regionales dependientes de un hospital pero no necesariamente dentro de éste, servicio de asesoramiento inter-hospitalario, unidades móviles de servicios médicos que puedan desplazarse a las comunidades más pequeñas.

(9) Powel, 1987: 22

9.

Oficina de Salud de la Mujer

Hubo otros factores que influyeron en la decisión de crear el Regional Women's Health Centre (Centro Regional de Salud de la Mujer).

La Oficina de Salud de la Mujer fue creada por el Ministerio de Sanidad de Ontario en 1987. Esta oficina se creó para promover una mayor concienciación de los problemas sanitarios de la mujer y participa activa y diariamente en el proceso de toma de decisiones del Ministerio. El personal de esta oficina está formado por mujeres con una larga trayectoria de activismo en el movimiento para la salud de la mujer. La oficina tiene un fuerte compromiso con los hospitales y centros locales de salud de la mujer de toda la provincia.

10.

El Movimiento de la mujer canadiense

En términos generales, no se puede negar que el movimiento de la mujer en Canadá influyó también en la creación del Regional Women's Health Centre (Centro Regional de Salud de la Mujer).

El movimiento de la mujer en Canadá desarrolló con éxito una campaña nacional para asegurar entre las garantías de la Constitución que la Carta de Derechos y Libertades se aplicase por igual a mujeres y hombres. El Dr. Morgentaler no habría tenido éxito de no haber existido previamente esta lucha por parte de la mujer. El movimiento de la mujer salió fortalecido de esta batalla y la mujer se sintió preparada para seguir ofreciendo resistencia a las fuerzas que trataban de restringir aún más el acceso al aborto legal.

Así, a finales de 1987 el gobierno de Ontario se encontraba con esta situación: elevado número de peticiones de aborto en la provincia, el informe de la Dra. Marion Powell recomendando la financiación de los centros de salud de la mujer, el caso Morgentaler ante el Tribunal Supremo de Canadá en el que pocos esperaban un resultado positivo, y la dura lucha del movimiento de la mujer para conseguir el derecho al aborto libre.

En Diciembre de 1987 el Ministro de Sanidad de la Provincia de Ontario hacía las siguientes declaraciones a la Asamblea Legislativa provincial:

"Mi ministerio ha estado trabajando en colaboración con los hospitales para poner en marcha una serie de completos programas para la mujer. Hoy, me complace anunciarles que un Centro Regional de Salud de la Mujer, el primero de la provincia, va a ser abierto en el Hospital Women's College de Toronto. El Hospital recibirá del ministerio fondos por un valor de 1,5 millones para el Centro, que prestará una amplia gama de servicios de educación, consejo y asistencia sanitaria a las mujeres del área Metropolitana".

Detrás de la declaración del Ministro existía una larga lista de mujeres que habían luchado por la salud de la mujer y que vieron aquí una oportunidad única para proporcionar a la mujer los servicios de planificación familiar en un entorno más adecuado. Entre ellos estaba la Dra. Marion Powell, directora del Bay Centre para el Control de la Natalidad; Jessica Hill, Directora de la Oficina de la Salud de la Mujer; Anne Rochon Ford, Asesora de Programas y Políticas del Women's College Hospital y Wendy Youens, presidenta en funciones del Women's College Hospital.

El Centro Regional de Salud de la Mujer se enfrentaba al reto de poner en marcha programas y servicios adecuados para satisfacer las necesidades específicas de la mujer desde la menstruación a la menopausia, y llegar a los sectores más desfavorecidos de la población. Los cinco servicios del Centro Regional de Salud de la Mujer que han sido puestos en funcionamiento hasta el presente son:

- Centro de Recursos.
- Bay Centre - servicios de consulta para la planificación familiar y aborto.
- Tensión Premenstrual (PMS) - programa de educación y ayuda.
- Menopausia - programa de educación y ayuda.
- El servicio Marion - servicio de ayuda a las madres solteras.

Nuestro Centro de Recursos es el punto central donde se puede obtener información escrita y audiovisual sobre la salud del aparato reproductor de la mujer, control de natalidad, fertilidad, embarazo, aborto, enfermedades de transmisión sexual, SIDA, y sexualidad.

Nuestro programa de Planificación Familiar - asesoramiento para el aborto (Bay Centre) proporciona servicios de planificación familiar incluyendo asesoramiento sobre métodos anticonceptivos, embarazo y enfermedades de transmisión sexual; provisión de dispositivos anticonceptivos (incluyendo recetas); exámenes médicos (incluyendo pruebas citológicas); pruebas de embarazo; remisión a otros servicios o profesionales; y consejo sobre sexualidad y fertilidad.

Proporciona a la mujer la información necesaria para la selección del método anticonceptivo y para evitar las enfermedades de transmisión sexual. Esta filosofía de consejo no pretende conseguir un resultado preestablecido, sino ayudar a que la mujer esté informada antes de tomar su decisión.

Los servicios de asesoramiento para el aborto facilitan el acceso a estos servicios en los hospitales asociados. Un asesor o asesora del centro sigue de cerca el caso mientras la mujer se encuentra en el hospital pasando por este proceso. El centro presta también servicios de atención para después del aborto.

El llamado servicio "Marion" proporciona educación y ayuda a las madres solteras que deciden llevar adelante su embarazo. El programa está dirigido a proporcionarles apoyo tanto a las mujeres que hayan decidido quedarse con el niño o niña como a aquellas que hayan escogido darlo en adopción.

Nuestro Programa de Educación y Ayuda para la Menopausia es un programa de información y ayuda para las mujeres que se están acercando o atravesando esta etapa.

Nuestro Programa de Educación y Ayuda para la Tensión Premenstrual (PMS) es un programa que presta información y ayuda a las mujeres que sufren de PMS. Su fin es lograr que la mujer facilite información sobre las alternativas premenstruales para conocerlas mejor y poderlas tratar.

Cada uno de los programas del Centro tiene un componente educativo cuyo objetivo es ayudar a nuestras clientes a estar mejor informadas, pudiendo así controlar mejor su salud reproductora. En ese aspecto, hemos llevado a cabo proyectos de investigación dentro del Centro dirigidos a evaluar la eficacia de nuestros programas.

Junto con este interés en la educación y la investigación, el Centro Regional de la Salud de la Mujer del Women's College Hospital también proporciona un servicio de consultas profesionales. Como centro regional, uno de nuestros objetivos es ayudar a otras y otros profesionales médicos, instituciones académicas y organizaciones comunitarias en la planificación y desarrollo de programas y proyectos de investigación similares a los nuestros. Esto lo hacemos mediante consultas individuales, así como por medio de conferencias, apariciones en los medios de comunicación, charlas, publicaciones y mediante cursos de formación cuando se consideren necesarios. También es nuestro objetivo fomentar y apoyar los trabajos de investigación independientes, de financiación privada, que analicen temas relacionados con la salud reproductora de la mujer. Estamos dispuestas y dispuestos a proporcionar asesoramiento profesional a otras y otros investigadores interesados en este tema.

*Los programas previstos
para el futuro
son los siguientes:*

Programa de Educación sobre la Fertilidad y Grupos de apoyo, que proporciona consejo individual y grupos de apoyo a mujeres y parejas con problemas de fertilidad. El programa está dirigido a reducir al máximo el estrés causado por este tipo de problemas mediante el consejo individual y los grupos de apoyo.

El Programa de Educación Sexual, será un servicio que facilitará información directa sobre anticonceptivos, sexualidad, enfermedades de transmisión sexual (STDs) y SIDA a grupos de educadores y educadoras. El programa está dirigido a las personas que se encargarán de transmitir estos conocimientos para lograr una sexualidad sana.

El Programa de Prevención para las Enfermedades de Transmisión Sexual (STDs)/SIDA está integrado en el programa de planificación familiar, que incluye educación, consejo, análisis clínicos y grupos de apoyo.

El objetivo del programa es reducir la incidencia de las enfermedades de transmisión sexual y del SIDA, y ayudar a aquellas personas que han contraído alguna de estas enfermedades. Ahora que tienen ustedes una idea de lo que nuestro centro ofrece y espera poder ofrecer en el futuro, nos gustaría que conocieran los fundamentos filosóficos en los que se basa nuestro trabajo.

Considerando todas las circunstancias históricas y sociales que hemos señalado, y el hecho de que nuestro Centro está totalmente financiado por el Ministerio de Sanidad, nos preocupa mucho el enfoque filosófico del Ministerio con respecto a los programas de salud de la mujer. Afortunadamente, el Ministerio está guiado por nuestra Oficina de Salud de la Mujer, con una filosofía feminista y centrada en la persona usuaria cuya principal preocupación es facilitar a la mujer unos servicios "adecuados" y "accesibles" —filosofía que quienes trabajamos en el Centro estamos encantados de asumir.

Posiblemente, muchas de ustedes serían capaces de enumerar lo que podrían ser los principios básicos de nuestra filosofía de la salud de la mujer, ya que son de todas y todos conocidos, y expertas y profanas de todo el mundo han hablado y escrito sobre ellos hasta la saciedad. Sin embargo, como muchas de nosotras estamos tratando de penetrar en un sistema de sanidad predominantemente tradicional, patriarcal y dirigido por los médicos, he-

mos descubierto que es muy importante que nosotras nos encarguemos de definir con claridad los principios fundamentales de la atención de la salud de la mujer en cuanto a cómo entendemos esta filosofía, y cómo pensamos ponerla en práctica a través de los diversos programas de nuestro Centro.

Los principios fundamentales de nuestra filosofía de los mujer son:

1. Participación de la usuaria —a nivel individual y comunitario.
2. Atención completa.
3. Asesoramiento.
4. Prevención y buena salud.
5. Educación, consejo y apoyo.
6. Enfoque pluridisciplinar.
7. Amplia red de servicios.
8. Mejor acceso a los servicios para las mujeres con más riesgo, e.j.: adolescentes, mujeres inmigrantes, mujeres incapacitadas.

Mientras analizamos estos puntos, describiré el trabajo realizado por nuestro Centro para lograr que estos servicios resulten adecuados y accesibles para la mujer.

11.1

PARTICIPACIÓN DE LA PERSONA USUARIA

La participación de la comunidad en la planificación y puesta en práctica de los programas de sanidad fue la piedra angular de la Alma Ata Declaration for primary Health Care de 1978, en la Conferencia de la Organización Mundial de la Salud. Mientras que numerosos proyectos de Europa y de los países del Tercer Mundo han tenido diversos grados de participación comunitaria, nuestra experiencia en el ámbito de la sanidad canadiense ha sido bastante limitada. Para Centros como el nuestro que se encuentran ubicados en una zona centro, definir cuál es nuestro barrio y cuáles son sus habitantes es muy difícil, si no imposible.

Como las personas componentes del programa de nuestro Centro estaban centradas en unas necesidades concretas, en las primeras etapas de la puesta en marcha del Centro invitamos a un grupo de gente compuesto por personas con demostrada experiencia, procedentes del hospital y de los sectores sanitarios de la comunidad, para que participaran en

los comités creados para cada área del programa. La función de estos comités consistía en ayudarnos a definir la filosofía, contenido y estrategias para servir a las mujeres que tendrían acceso a estas áreas del programa. Se prestó especial atención a las necesidades de las mujeres incapacitadas. Aproximadamente setenta y cinco personas participaron en este proceso durante seis meses —ya sea como miembros de estos comités o como personas expertas asesoras del Centro. Algunas de las críticas más comunes a nuestro enfoque de participación de la persona usuaria son : 1) que la mayoría de las personas participantes han sido profesionales pertenecientes a organizaciones sanitarias y de asistencia social, y no mujeres "ajenas a este sector"; 2) que desde sus primeros pasos, nuestro enfoque ha seguido siendo el de comprometer a la comunidad en un programa o proyecto, y no ha existido en el Centro un consejo asesor permanente a nivel local. Actualmente, estamos estudiando seriamente estas críticas y trabajamos para encontrar la forma de lograr un diálogo eficaz con la comunidad para que podamos responder mejor a sus necesidades.

En el caso individual de la mujer que accede a nuestros servicios, lo que se pretende es ayudarle a que comprenda su salud y pueda llegar a tomar sus propias decisiones sobre ésta. Deberá existir una relación de colaboración entre la persona usuaria y el profesional o la profesional de la salud.

11.2

ATENCIÓN COMPLETA

Este principio reconoce el hecho de que en un momento dado de su ciclo vital, la mujer puede tener diversas necesidades en el ámbito de la salud, y que se le debe ofrecer una completa gama de servicios controlados por una sola organización. Hasta la fecha, nuestro Centro ha tratado de prestar a la mujer una serie de servicios dirigidos a satisfacer las necesidades de la mujer en diferentes etapas de su ciclo reproductivo, es decir, de la menstruación a la menopausia. El interés prestado a la reproducción reflejado en los títulos de nuestros programas, es considerado por algunas personas como problemático en el sentido de que ofrece una visión un tanto estrecha de la salud de la mujer, centrada en su aparato reproductor. Sin embargo la Tensión Premenstrual y la Menopausia han de ser vistos como experiencias que afectan a la totalidad de la vida de la mujer y no como un mero problema fisiológico de las funciones reproductivas. Resulta interesante comprobar que es precisamente la sencillez de estas etiquetas "PMS" y "Menopausia" lo que atrae a la mujer hacia estos programas.

11.3

ASESORAMIENTO NO PARTIDISTA

Como hemos dicho antes, el tema del aborto influyó de forma decisiva en la creación de nuestro Centro, y el componente más importante que tenemos en nuestro programa es el servicio de asesoramiento para el aborto. Creemos que la decisión de interrumpir el embarazo no es una decisión fácil de tomar para la mayoría de las mujeres. Sin embargo, según las circunstancias que esté atravesando la mujer en su vida, puede optar por esta alternativa si le parece la más adecuada para su situación.

A pesar del hecho de que la mayoría de las mujeres que vienen a nosotras con un embarazo no esperado desean abortar, nuestro consejo nunca va dirigido en una única dirección. La mujer recibe consejo acerca de todas las posibles alternativas y si sigue teniendo dudas sobre su decisión para abortar, se organizan sesiones suplementarias de asesoramiento. En el caso de que decida llevar adelante su embarazo, le ofrecemos nuestro programa para madres solteras donde podrá recibir consejo, apoyo y los servicios médicos adecuados para que pueda estar mejor preparada para su maternidad o para la adopción de su hijo o hija.

Algunas mujeres desean la tradicional intervención médica —por ejemplo, "parar" los síntomas de la tensión premenstrual y de la menopausia mediante un tratamiento hormonal. Estos casos nos proporcionan la oportunidad para intentar no ser partidistas. Como feministas, tenemos que reconocer nuestras inclinaciones. Nuestras convicciones acerca de la excesiva medicalización de la salud de la mujer no impiden ver la necesidad de reconocer que si adoptamos un enfoque de asesoramiento no partidista, centrado en la persona usuaria, no siempre se cumplirá nuestro deseo de que la mujer opte por la no intervención médica.

11.4

PREVENCIÓN Y BUENA SALUD

Esta característica está presente en todas las áreas del programa del Centro. Incluso en aquellos programas de los que hemos hablado antes, cuyos nombres denotan "problemas" o dificultades, tales como PMS y Menopausia, su contenido y orientación son más bien holísticos y se pretende impedir o controlar los síntomas problemáticos de una forma no-intervencionista. Normalmente esto se hace cambiando el estilo de vida o utilizando técnicas de control específicas, como control del estrés o mediante cambios en la dieta y ejercicio físico.

Además, el programa no se centra exclusivamente en los cambios físicos, sino también en los diversos aspectos de la realidad vivida por la mujer en esos momentos de su vida.

11.5 EDUCACIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO

Uno de los principales objetivos de nuestro trabajo en el Centro es facilitar a la mujer la información y los conocimientos adecuados para asumir la responsabilidad de su propia salud y del cuidado de la misma. De todos los programas que existen en el Centro, solamente uno, el programa de planificación familiar, tiene una dimensión de asistencia continuada, e incluso en este programa, la formación, asesoramiento y apoyo ocupan gran parte del tiempo de las visitas de nuestras clientes.

11.6 ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR

El centro emplea a un equipo de personal médico, de enfermería, asistentes sociales y otras y otros profesionales con experiencia en los sectores hospitalarios, de asistencia social y salud de la comunidad. Como unidad de trabajo recién establecida, nuestro reto es respetar las perspectivas de los y las demás y desarrollar un lenguaje y entendimiento comunes en relación con los temas de la salud de la mujer. Como gran parte del personal no médico ha trabajado con anterioridad en un sistema de sanidad controlado por los médicos y médicas, es muy importante que se sientan con capacidad para sus decisiones y vean a los médicos y médicas como miembros iguales del equipo y no necesariamente como líderes del mismo.

11.7 AMPLIA RED DE SERVICIOS

En el Centro, reconocemos que para lograr que todas las mujeres disfruten de buena salud, el hecho de proporcionar unos servicios sanitarios es, sin duda, insignificante con relación a otras condiciones (por ejemplo, empleo, educación, vivienda, ropa, comida, etc.) que

conducen a una buena salud. Por esta razón, sentimos que es preciso que el Centro disponga de una amplia red de atención sanitaria. Gran parte de los servicios prestados en el Centro consisten en facilitar a la mujer asistencia profesional para definir sus necesidades, enviándoles si es preciso a otros centros donde puedan recibir servicios de formación, sanitarios o de asistencia social. Debido a las enormes necesidades existentes y a los elevados costes de los servicios, resulta más sensato coordinar los servicios con otros centros que duplicar los mismos. Aunque esto es fácil de decir, no resulta fácil de hacer, especialmente cuando se trata de servicios para grupos específicos de mujeres, por ejemplo, mujeres inmigrantes e incapacitadas. El número de agencias a las que sería posible enviar a una mujer perteneciente a uno de estos grupos puede ser limitado y de este modo, estas mujeres quedan amenudo desatendidas.

11.8

ACCESO A LOS SERVICIOS PARA MUJERES CON MÁS RIESGO (E.J.: ADOLESCENTES, INMIGRANTES Y MUJERES INCAPACITADAS)

Algunos de los principales factores que impiden el acceso a los servicios, especialmente en estos grupos, son generalmente:

- cobertura del seguro sanitario;
- confidencialidad;
- decisión personal;
- horas de servicio;
- localización del servicio;
- cuidado infantil;
- lengua y cultura;
- alfabetización;
- barreras físicas/estructurales.

11.8.1

COBERTURA DE SEGURO SANITARIO

Aunque nuestro sistema de asistencia sanitaria ya no contiene ningún desembolso por parte de la persona usuaria, las clientas más jóvenes siguen dependiendo de la cartilla de la seguridad social de su padre y madre para poder acceder a los servicios. Como la mayoría de las adolescentes se sienten atemorizadas ante la posibilidad de que su padre y madre descubran sus necesidades con relación al aborto o al control de la natalidad, un programa totalmente subvencionado como el nuestro hace innecesaria la cobertura de seguro. Además de facilitar a las jóvenes el acceso a nuestros servicios, permite también que puedan acceder a nosotras las residentes no-canadienses e inmigrantes ilegales. Respecto a este punto, nos es imposible establecer el número exacto de personas "desamparadas" que reciben nuestros servicios.

11.8.2

CONFIDENCIALIDAD

La importancia de mantener la confidencialidad en cualquier tipo de relación terapéutica es vital para que la persona usuaria tenga plena confianza en nosotras y nosotros. En nuestro Centro, este tema es considerado de vital importancia y se hacen grandes esfuerzos para mantener la confidencialidad.

11.8.3

DECISIÓN PERSONAL

Relacionada con la cuestión de confidencialidad está nuestra política de no precisar la autorización de nadie para acceder a nuestros servicios; esto incluye autorización de un médico o médica/profesional de la salud, del padre marido/mujer, sacerdote, etc. A diferencia de otras áreas de nuestro sistema de asistencia sanitaria, donde solamente es posible acceder a los servicios a través de un médico o médica, cualquier mujer puede presentarse en nuestro Centro y recibir nuestros servicios.

11.8.4

HORAS DE SERVICIO

La "doble jornada" dentro y fuera del hogar es una realidad para la mayoría de las mujeres. Para muchas inmigrantes recién llegadas al país la situación es aún más grave, pues

aunque ellas no tengan más de un empleo, sus maridos están pluriempleados para conseguir unos ingresos adecuados. Debido a razones culturales y a su dificultad para hablar inglés, dependen también de sus esposos o de otros u otros miembros de su familia para acompañarles a nuestro Centro.

El Centro tiene un horario de servicios muy completo (incluyendo tardes y sábados) para adecuarse a las necesidades de nuestras clientas. También procuramos atender a aquellas personas que se presentan en nuestro Centro sin cita previa.

11.8.5 LOCALIZACIÓN DEL SERVICIO

Este factor es quizás el más importante para las inmigrantes recién llegadas, que desconocen la forma de acceder a la red pública sanitaria de Canadá. Aunque podamos encontrarlos en una zona muy próxima al lugar en el que viven muchas personas inmigrantes recién llegadas, no es muy realista esperar que éstas acudan al Centro si lo necesitan. Actualmente estamos estudiando la forma de desarrollar un nuevo modelo flexible y móvil de prestaciones sanitarias para llevar los servicios a las personas recién llegadas, de forma que resulten cómodos y familiares a estos grupos de mujeres.

11.8.6 CUIDADO INFANTIL

El disponer de estos servicios facilita el acceso de las mujeres que llegan al Centro, especialmente aquellas que son madres solteras o que no tienen con quién dejar a sus hijos e hijas mientras asisten al Centro para alguna consulta. El Centro cuenta con un área de juegos que proporciona un entorno agradable y estimulante para los niños y niñas.

11.8.7 LENGUA Y CULTURA

Con el creciente número de inmigrantes de habla no-inglesa en Toronto, el sistema sanitario tiene pendiente aún un problema muy grave, encontrar la forma de prestar unos servicios cultural y lingüísticamente adecuados.

Además del citado tema de la localización del servicio, a continuación citaremos algunas de las iniciativas emprendidas hasta la fecha, para evitar que las mujeres inmigrantes de habla no-inglesa tengan dificultades para acceder a nuestro centro:

- Tener una política de contratación de personal que favorece a las candidatas pertenecientes a una minoría étnica o inmigrante, y capaces de hablar varias lenguas. Actualmente, entre nuestro personal se hablan nueve idiomas: español, urdu, hindi, gujerati, portugués, francés, polaco y coreano.
- Estudiar la viabilidad de atraer a enfermeras extranjeras (actualmente inmigradas) que tengan un servicio de prácticas en el Centro como parte de un curso de actualización —el objetivo del Centro sería atraer a estas personas para que trabajen en el mismo;
- Proporcionar al personal una formación continua sobre cuestiones de salud en un contexto multicultural.
- Estudiar la viabilidad de contratar los servicios de intérpretes de otra agencia, a quienes se pagaría por hacer de intérpretes de las clientas del Centro de habla no-inglesa.
- Tener a disposición de la clientela información y folletos en diferentes lenguas sobre temas específicos de la salud (por ejemplo, anticonceptivos, aborto, etc.).
- Definir las lagunas informativas con relación a determinados grupos de clientas y elaborar folletos informativos apropiados para estos grupos de mujeres —por ejemplo, actualmente se está elaborando un folleto en Parsi sobre la menopausia para las mujeres iraníes.
- Disponer de letreros multilingües en el Centro, y
- Producción de una cinta de vídeo y material educativo sobre cómo ven el proceso del envejecimiento en una sociedad multicultural las mujeres de edad procedentes de los cinco grandes grupos de la comunidad (las mujeres nativas indias, las mujeres sudasiáticas, las mujeres del Sudeste de Asia, las de habla hispana y las negras) —se espera que este proyecto sirva como catalizador para que el Centro pueda facilitar otras iniciativas a nivel local dirigidas a estos grupos de mujeres.

11.8.8

ALFABETIZACIÓN

Cuando existen libros, folletos o publicaciones sobre salud adquiridos por el Centro para distribuir entre las clientas —especialmente para ser utilizados en las sesiones de educación

y asesoramiento— se comprueba que el material puede ser entendido por todas. Del mismo modo, cuando se elaboran nuevos materiales, se intenta siempre que la información sea clara y simple, utilizando muchos gráficos. El Centro de Recursos dispondrá de una mayor proporción de material audiovisual sobre los problemas típicos de la salud de la mujer para aquellas personas que tengan una mayor memoria visual y auditiva.

11.8.9

BARRERAS FÍSICAS/ESTRUCTURALES

El sistema sanitario ha sido insensible a las necesidades específicas de la mujer que sufre algún tipo de incapacidad. En nuestro intento por hacer nuestro Centro más accesible a estas mujeres, se han emprendido varias iniciativas, algunas de las cuales ya están en marcha:

- Dentro de unos límites determinados, el Centro permite el acceso de mujeres en sillas de ruedas —por ejemplo, dispone de lavabos especialmente diseñados, sala de reconocimiento equipada con una camilla que se puede subir y bajar electrónicamente, etc.
- Para mujeres con serios problemas visuales, existen folletos en braille y lupas en el Centro de Recursos.
- Un dispositivo telefónico para personas sordas será instalado en su teléfono. Esto permite a las personas que tienen problemas de audición comunicarse con el Centro desde un teléfono similar que dispone de un monitor de TV y un teclado para escribir los mensajes; y
- Existe también un servicio de interpretación mediante un lenguaje de signos, por ejemplo, con la ayuda de una persona intérprete se llevó a cabo una sesión informativa dirigida a un grupo de mujeres sordas, interesadas en saber algo más sobre el estrés premenstrual.

En resumen, nuestro Centro Regional de Salud de la Mujer puede ser considerado como una forma de acción positiva para la salud de la mujer en la Provincia de Ontario, Canadá por tres razones fundamentales:

- a) El interés prestado al derecho de la mujer a un aborto seguro y libre de trabas sociales, nos hace ver constantemente la gran vulnerabilidad de la mujer en este asunto. El movimiento para impulsar una nueva ley del aborto en Canadá, al no existir actualmente ninguna, es muy fuerte. Conseguir que los médicos, médicas y hospitales adopten fórmulas más flexibles en la prestación de los servicios de aborto es una continua lucha tanto a nivel del personal como a nivel de la administración del Centro.
- b) La prestación de los servicios sanitarios a la mujer en nuestro Centro se fundamenta en un modelo social que aboga por que todas las mujeres puedan acceder a estos, especialmente las mujeres que tengan algún tipo de incapacidad. Si queremos prestar un buen servicio a nuestras clientas y clientes, este modelo requiere una constante evaluación de la influencia de la "política" de: ser una mujer o ser un hombre, ser blanca o ser de color, ser pobre o rica, etc., en la salud.
- c) El principal objetivo de facilitar un proceso de asistencia que reconozca autoridad a la mujer, es ayudarle a estar informada y a tomar sus propias decisiones sobre su salud y el cuidado de la misma. La sensación de ser dueña de sí misma aumenta al recibir información sobre las distintas posibilidades de prestaciones existentes, y no solamente las opciones médicas tradicionales. Debemos procurar mantener nuestra flexibilidad y presentar a la mujer el mayor número de opciones posible.

Quizá la barrera más difícil de franquear para desarrollar una acción positiva es el hecho de pertenecer a un hospital. A pesar de que el Women's College Hospital ha demostrado siempre una gran sensibilidad hacia los problemas de la mujer y ha sido el impulsor de algunos programas de salud bastante progresistas, también está predispuesto a determinados valores tradicionales que existen en nuestro sistema hospitalario, dominado y dirigido por los médicos y médicas. Algunos de estos valores que afectan la operatividad de nuestro Centro son:

- El enfoque exclusivamente médico de los cuidados hospitalarios es tal que no sólo los servicios, sino también las actividades de educación se centran únicamente en la medicina. Como consecuencia, un programa como el nuestro, centrado principalmente en la

-
- prevención y la promoción de la salud, es considerado "poco serio", y nuestras intervenciones tienen menos credibilidad.
- El temor del hospital a ser considerado por la comunidad un centro donde se practican gran número de abortos, puede inhibir el apoyo del Centro a la libre elección.
 - La falta de comprensión de la desigualdad del status de la mujer en la sociedad repercute directamente en su salud, lo que da lugar a diferencias entre el hospital y el Centro, que desarrolla una activa labor en favor de la igualdad.
 - Los hospitales normalmente aducen que la comunidad participa en la planificación y desarrollo de los programas por medio de sus representantes en el Consejo. Un rápido análisis del perfil demográfico de quienes componen el Consejo del hospital demostraría lo cerrado que es el círculo de potenciales candidaturas a miembros del Consejo. Cuando se nombra representante de la comunidad del cliente a alguna persona ajena a este ámbito, es generalmente como miembro de algún "comité de asesoramiento" que no tienen autoridad para tomar decisiones y por tanto carecen de poder. Una mayor participación de la comunidad en el Centro pondría probablemente muy nervioso al hospital.
 - Las personas atendidas en nuestro hospital no reflejan el perfil multi-étnico y multi-racial de la población de Toronto. La implicción de nuestro Centro en iniciativas dirigidas a llegar a grupos sociales y culturales diversos pone en peligro al Centro al tener un "status minoritario" dentro de la organización.

Como estos valores no son realmente exclusivos del Women's College Hospital sino tal vez un reflejo de los valores que prevalecen en cualquier hospital canadiense, es difícil no hacerse esta pregunta:

¿Por qué un Centro de Salud de la Mujer como el nuestro se creó como parte de una estructura hospitalaria en primer lugar?

La respuesta es un poco complicada. Está relacionada con el hecho de que los hospitales siguen siendo considerados como el lugar idóneo para practicar el aborto; que el poder, recursos e influencia política con la que los hospitales pueden presionar al Ministerio de Sanidad en el momento oportuno podrían fácilmente derivar en oportunidades de financiación para programas relacionados con la salud de la mujer mucho más amplios que un simple servicio de aborto —por el que estamos muy agradecidas.

La pregunta que queda por hacer es si: "Un Centro como el nuestro puede sobrevivir mucho tiempo dentro de una estructura hospitalaria".

No tenemos ninguna respuesta a esta pregunta. Solamente podemos especular que nuestra supervivencia a largo plazo depende mucho del apoyo que el hospital preste a este modelo. Parece que el Ministerio de Sanidad tiene la voluntad de seguir moviéndose en esta dirección de base social y que cualquier decisión inadecuada por parte del hospital podría provocar la retirada de la subvención.

El hecho es que muchísimas mujeres utilizan los hospitales y, en Toronto, muchas mujeres relacionan nuestro hospital con una atención de calidad a la mujer. Si podemos mantener la calidad especial de nuestro Centro de Salud de la Mujer dentro del contexto de la burocracia hospitalaria, habremos logrado mejorar la calidad de la asistencia sanitaria a muchas mujeres.

Bibliografía

- BOLARIA, Singh B., y Harley D. Dickinson (1988): *Sociology of Health Care in Canada*, Harcourt Brace Jovanovich Canada Inc. Toronto.
- CAPLAN, Elinor (1987): Informe de la Ilma Sra. Elinor Caplan, Ministra de Sanidad del Gobierno referente a: Regional Women's Health Centre, Women's College Hospital (Queen's Park, 1 de Diciembre).
- COBURN, D'Arcy, TONANCE, Lew (1987): *Health and Canadian Society. Sociological Perspectives*, Fitzhenry y Whiteside, Ontario.
- DAY, Shelagh y Stan PERSKY (1988): *The Supreme Court of Canada Decision on Abortion*, New Start Books, Vancouver.
- HILL, Jessica (1989): "What Women want from their Doctors". Notas de presentación ante el Ontario Medical Association. Toronto, 19 de mayo.
- RACHLIS, Michael MD y Carol KUSHMAN (1989): *Second Opinion. What's Wrong with Canada's Health Care System and How to Fix It*. Collins Publishers, Toronto.
- POWELL, Marion MD (1987): *Report of Therapeutic Abortion Services in Ontario*. Estudio encargado por el Ministerio de Sanidad, Toronto, 27 de Enero.
- YORK, Geoffrey (1987): *The High Price of Health. A patient's guide to the Hazards of Medical Politics*. James Lormier and Company Publishers, Toronto.
- Health Care Facilities's Role in Improving Health Through Health Promotion* (1988): Informe del National Focus Group on Health Promotion in Health Care Facilities, Canadian Hospital Association, Julio.
- Situación Sanitaria en los Cuatro Distritos Sanitarios de la Ciudad de Toronto, City of Toronto Department of Public Health (Mayo de 1983).
- Medicare the public good and Private Practice* (1982): Informe realizado por el National Council of Welfare sobre Canada's Health Insurance System, National Council of Welfare, Mayo.

JOSETTE COMBES

**Federación Nacional de
Guarderías Familiares,
Francia**

*Madres de
día:
alternativas
de atención
a los niños
y niñas en
edad preescolar*

Señoras y Señores, agradezco a las organizaciones de este coloquio el haberme invitado para presentarles una experiencia —casi una aventura— que consistió en intentar resolver una de las dificultades más importantes de nuestras sociedades: el cuidado de los niños y niñas de corta edad mientras los padres y madres trabajan.

El problema está sin duda en el centro del debate sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y todo lo que puede permitir aportar respuestas satisfactorias forma parte de una acción positiva, de cuyas consecuencias, no sólo se benefician las mujeres, sino también los niños y niñas, los padres y la sociedad en general.

No es un problema nuevo. En todas las épocas, las madres han trabajado consiguiendo con más o menos felicidad criar a sus hijos e hijas. Estos eran asociados a las tareas y, cuando no era posible, siempre había una abuela, una persona adulta, alguien para cuidar de las criaturas. Con la era industrial, las distintas migraciones, la no convivencia de las generaciones, el hacerse cargo de los niños y niñas se ha vuelto problemático. Se han tenido que inventar soluciones nuevas. No me extenderé sobre diferentes respuestas más o menos adaptadas que las sociedades occidentales han encontrado; sólo recordar que las primeras colectividades de niños y niñas han concentrado sus esfuerzos, al principio, en la prevención de la mortalidad, con, por lo tanto, una orientación higienista, y que se desarrollaron principalmente en zonas urbanas.

Más tarde, en Francia, el sistema se escindió. Por un lado, los jardines de infancia que acogen a los niños y niñas de 3 a 6 años, con una vocación educativa y que dependen del Ministerio de Educación; y por otro, las guarderías y las formas de acogida en general, que dependen del Ministerio de la Solidaridad, de la Protección Social y de la Salud.

Si los niños y niñas de 3 a 6 años frecuentan en general el jardín de infancia, para los de 0 a 3 años las cosas son un poco más complicadas. En Francia, de los más de 800.000 niños y niñas de esa edad cuyos padres y madres trabajan, más de la mitad no tienen modo de acogida reconocido, es decir, conocido oficialmente. Una vez más, esto no es un caso excepcional. El trabajo "negro", el "arreglo" prevalecen ampliamente —como ha ocurrido siempre, y Francia está en la cabeza de lista en Europa en cuanto a capacidad de acogida detrás de Dinamarca.

El conocimiento de la infancia ha progresado mucho. Se sabe ya que el niño o la niña de corta edad, lejos de verse reducido a sus necesidades vegetativas, es una persona emisora-receptora muy fuerte, que posee desde su más temprana edad una inteligencia y competencias perceptivas. Este potencial sólo puede desarrollarse cuando el niño o la niña está en relación con un entorno que reacciona y le informa.

El psicoanálisis ha puesto además en evidencia la importancia de la relación afectiva del niño y la niña con su madre y con las personas que le cuidan. La pequeña infancia, momento clave en la estructuración del o de la joven adulta, se ha convertido en algo muy serio para los padres y madres, teniendo en cuenta además que, con los métodos anticonceptivos, las niñas y los niños son deseados, programados y, dado su número restringido, tratados con mucha afectividad.

Mientras, las mujeres trabajadoras son cada vez más numerosas. En Francia, se calcula en un 72% las mujeres que siguen trabajando después de la llegada de su primer hijo o hija. Las que abandonarían eventualmente un trabajo poco gratificante no pueden hacerlo, ya que su salario es esencial para la supervivencia de la familia. Las que materialmente pueden hacerlo no lo desean en la mayoría de los casos, por diferentes razones, entre las que podemos citar el miedo a no poder volver a encontrar una actividad profesional interesante, a interrumpir una carrera prometedor, o, simplemente, porque trabajar es una fuente de equilibrio personal.

El dilema se vive todavía peor, dado que las soluciones son escasas y de calidad desigual. Encontrar plaza en una guardería es algo milagroso, encontrar una "asistente materna" competente, o sea tranquilizadora y a la vez no sentida como competidora del papel materno, es relativamente difícil.

Frente al aumento de los cambios sociales que han marcado los años 70, padres y madres que deseaban un modo de acogida colectivo han decidido organizarse, agrupándose para asumir por turnos la responsabilidad de un grupo de niños y niñas. Sus motivaciones eran esencialmente las siguientes:

- reaccionar en contra de la carencia en cantidad y calidad de los modos de acogida;
- favorecer una transición flexible entre el entorno familiar y la vida en colectividad;
- desarrollar un acercamiento al niño y a la niña que tenga en cuenta sus particularidades, su historia y, en especial, sustituir la tendencia médica por una atención al potencial afectivo, cognitivo, psicomotor del colectivo infantil;
- seguir siendo responsables de la educación de sus hijos e hijas;
- profundizar en su conocimiento de la pequeña infancia, dentro de un grupo de padres y madres, por medio del intercambio de experiencia y de reflexión;
- equilibrar mejor vida familiar y vida profesional, dedicando tiempo a sus hijos e hijas y a otros niños y niñas.

El movimiento era, pues, doble:

-
- sustituir a los poderes públicos y, como usuarios y usuarias, responder a sus propias necesidades;
 - tomar en serio ese período de descubrimiento de la función de padre/madre y dedicarse a ella parcialmente, sin abandonar sus actividades profesionales.

Muy pronto los padres y madres contrataron a una persona profesional de la Pequeña Infancia. En 1981, se creó la A.C.E.P. para promocionar y representar esa fórmula de acogida, con una misión de apoyo técnico a la creación y de defensa de los intereses de las guarderías.

En 1981, a continuación de las negociaciones iniciadas ya en el año 1980, las guarderías parentales se ven oficialmente reconocidas, consiguiendo, así, un acceso a los fondos públicos. De unas diez contabilizadas en aquella época, han pasado ya a 700 hoy en día en todo el territorio. Alrededor de cien proyectos aparecen cada año.

¿Cuáles son las razones de ese desarrollo?

- se trata de una colectividad de niños y niñas reducida (entre 12 y 16 niños y niñas de promedio), que puede, por lo tanto, instalarse en locales ya existentes, después de haber realizado los acondicionamientos necesarios;
- en consecuencia, no se trata ya de un equipamiento reservado a las zonas urbanas sino que puede adaptarse al medio rural, con la posibilidad de que el lugar de acogida pueda cumplir varias funciones a la vez: acogida a tiempo completo en guardería, guardería a tiempo parcial (1), los miércoles, jardín de infancia para los niños y niñas de 3 a 6 años en ausencia de guardería. Jugará entonces un papel importante en la animación del pueblo o de la agrupación de pueblos.

Pero una de las razones principales es naturalmente el coste menos elevado de ese modo de acogida, comparado con otros sistemas colectivos aproximadamente de un 50% menos, siendo una de las razones más importantes de la acogida favorable que los poderes públicos han aceptado dar a esta iniciativa.

¿Cuáles son, muy resumidos, los procedimientos de creación?

- Crear una asociación legalizada (ley de 1901)(2).
- Buscar un local.
- Elaborar los dossiers de financiación para el acondicionamiento y el equipamiento, así como los presupuestos previstos de funcionamiento.

(1) Días no lectivos en las escuelas francesas.

(2) Ley de Asociaciones sin fines lucrativos.

-
- Presentar una petición de consentimiento al Consejo General.
 - Contratar a uno o dos profesionales de la pequeña infancia que deberán estar reconocidos para la tutela —puericultoras y puericultores, educadoras y educadores de niños y niñas de corta edad, etc.
 - Establecer un proyecto pedagógico y un reglamento interno.

Lo importante es que esta fase de preparación es una oportunidad para los padres y madres de reflexionar sobre la calidad de los cuidados y de la animación que desean para sus hijos e hijas. Por ejemplo, el acondicionamiento de los locales da lugar a una reflexión sobre la organización del espacio en función de las necesidades esenciales del niño o de la niña —el sueño, la seguridad, el paseo, el aprendizaje de la autonomía. Cada grupo participa en una creación colectiva de manera que ninguna guardería se parece a otra, y el ambiente reinante es el reflejo de las influencias familiares. La reflexión llevada a cabo sobre ese tema influye indirectamente sobre la forma de organizar el universo familiar en función de la presencia de los niños y niñas.

Cuando la guardería funciona, los padres y madres, por turnos, se encargan de tareas materiales y educativas. Esta presencia de los padres y madres garantiza una mejor transición entre el medio familiar y el medio colectivo. Su colaboración con los y las profesionales favorece una continuidad educativa entre la guardería y la familia, una mayor coherencia entre lo que vive el niño o la niña fuera de su familia y dentro de su familia.

Los padres y madres se reúnen con regularidad para reflexionar juntos acerca de las dificultades surgidas, las mejoras a plantear, las estrategias de negociación y de comunicación con sus interlocutores e interlocutoras institucionales.

Dentro de un barrio o de un pueblo, las familias aprenden a conocerse y a sentirse colectivamente responsables de sus hijos e hijas. Los lazos que se crean en la guardería se mantienen fuera, y se crean sistemas de ayuda mutua alrededor de los niños y niñas, pero no sólo de ellos y ellas.

En fin, y es lo más importante en lo que se refiere al tema de este coloquio, los padres y madres se ven implicados y participan activamente. La permanencia con los niños o niñas, que puede variar entre una o dos horas a media jornada por semana, puede realizarse indistintamente por el padre o la madre.

Este aspecto particular presenta un doble interés:

- El contexto educativo ya no es exclusivamente de las mujeres, los hombres están presentes y esto es muy importante para niños y niñas que viven con madres solteras o se-

paradas y que no tienen un polo de identificación masculino dentro de su familia. En cuanto a otras personas, se ven rápidamente familiarizadas con la alternancia de papeles.

- Los hombres asumen tareas de las que les cuesta hacerse cargo normalmente. Los padres hacen limpieza, se encargan de la despensa, cambian pañales y juegan con los niños y niñas.

Pero no nos engañemos, siguen siendo todavía las mujeres las que dedican más a menudo el tiempo necesario para participar en la colectividad. Pero el movimiento está ya en marcha.

Lo importante es que el reparto de tareas se establezca en su principio, que estructuralmente la igualdad sea la regla. Naturalmente, cada pareja negocia a partir de esa base con, eventualmente, algunos conflictos. Hay padres ejemplares a este respecto. No siempre es cómodo para otras personas —puede provocar replanteamientos. Hay que reconocer que la fórmula guardería parental ha sido inventada en una época de recomposición de los papeles de hombres y mujeres dentro de la sociedad y, por supuesto, de la familia.

En esta organización, hemos intentado someter a la prueba de la realidad algunas "utopías":

La igualdad de derechos y el reparto de las tareas entre hombres y mujeres, una colaboración padre-madre/profesional que restituya a las familias un papel de primeras educadoras, una educación orientada hacia la realización personal, la adquisición precoz de la autonomía, de la sociabilidad e inspirada en el principio de placer, la forma de responsabilidad cívica pasando por la autogestión de servicios tradicionalmente planificados y controlados por el Estado, un funcionamiento en democracia directa y, en fin, un mejor equilibrio entre vida profesional y vida familiar, lo que no era poco!

¿Qué es lo que queda 10 años después?

Primera constatación: las guarderías parentales se han perpetuado. Las más antiguas siguen existiendo, en su gran mayoría. Se puede decir que incluso se han institucionalizado, ya que existen ramificaciones de financiación, aunque todavía imperfectas. En resumen, 1/3 Estado, 1/3 familiar, 1/3 colectividades locales. Este último 1/3 es el más difícil de conseguir.

Segunda constatación: esas experiencias lanzadas por una franja relativamente reducida de la sociedad, que llamaremos para simplificar "pioneras", han sido ampliamente reproducidas por públicos mucho más amplios.

A este respecto, desde 1986, la A.C.E.P. ha llevado a cabo una acción voluntarista de creación de esos lugares de acogida en barrios desfavorecidos, para fomentar el contacto entre familias de orígenes socioculturales heterogéneos. El objetivo central era una prevención precoz del fracaso escolar para los niños y niñas y una red de ayuda mutua y de inserción para las familias. La guardería puede cumplir una función de polo de proyección de solidaridad interfamiliar y permitir un aprendizaje de la tolerancia entre niños y niñas, personas adultas y profesionales cuyos orígenes sociales, culturales, étnicos son muy variados. Para las familias, y en particular las mujeres, es un lugar de encuentro que puede servir de vía de inserción en los casos de aislamiento y de marginalización, que padecen muchas amas de casa, madres cabeza de familia, extranjeras o no. No hay tiempo para citar todos los ejemplos significativos y me limitaré sólo a dos que me parecen singularmente representativos.

El primero es el de una mujer laosiana de 24 años, casada muy joven, con tres hijos e hijas. Soporta frecuentemente las violencias de un marido alcohólico. Cuando una de las guarderías de este programa se abre en su barrio, por medio de uno de sus hijos e hijas en edad de frecuentar la guardería, entabla amistad con una de las educadoras. Más tarde, puede realizar un cursillo de inserción profesional dentro de la guardería. Según confiesa ella misma, el hecho de haber podido compartir sus dificultades con alguien que la escucha como una mujer, y no como un caso social, así como el poder realizar una actividad profesional por primera vez, es lo que le ha incitado a planificar muy cuidadosamente su traslado a otra ciudad, sustrayéndose así, al igual que sus hijos e hijas, a los abusos de su marido.

El segundo es el de una mujer haitiana, llegada a Francia recientemente cuando las primeras reuniones de padres y madres se estaban organizando en su barrio. No hablaba ni una palabra de francés, vivía de forma dolorosa su separación de un hijo de ocho años que se había quedado en Haití. Había tenido que dejar a su madre para huir de las represalias políticas. Sin embargo, asistía a menudo a reuniones. Sólo mucho más tarde se descubrió que esperaba un hijo. Entre los padres y madres, una mujer le ayudó a situarse un poco en esta nueva vida, le orientó hacia clases de alfabetización, le aconsejó en todos los campos de la vida cotidiana en Francia. Esta última era francesa de origen antillés, sin ningún problema de integración, ya que había nacido en Francia, y de un nivel social satisfactorio.

Esa madre haitiana ha progresado excepcionalmente en la utilización del idioma. Ha encontrado trabajo y equilibrio personal, cosas que, sin duda, hubieran sido difíciles si no hubiese encontrado en la guardería personas dispuestas a ayudarle.

Tercera constatación: las instituciones y las y los responsables políticos, aun reconociendo las virtudes de ese sistema, se muestran ambivalentes, a pesar de su integración en los servicios públicos (sobre todo cuando se trata de publicar estadísticas que reflejan un desarrollo de los modos de acogida). La guardería parental sigue siendo considerada como un sistema privado cuya financiación sigue siendo aleatoria.

Como regla general, sólo al cabo de dos, tres, cuatro años de existencia, después de una serie importante de trámites, la estructura consigue los medios suficientes para salir de la precariedad. ¡Hay que confiar mucho para empezar y aguantar!

Cuarta constatación: las motivaciones iniciales de los padres y madres son idénticas a las de quienes iniciaron la experiencia. El deseo de no sacrificar el papel de padre o madre en favor del de agente económico y social — y reciprocamente— sigue siendo dominante.

Son las mujeres las que se ven enfrentadas más dolorosamente con esta cuestión, pero los hombres empiezan también a sentirse implicados. Hay que ver en ello la consecuencia de la evolución de las mentalidades, entre otras cosas en lo que se refiere a la importancia de los primeros años del niño o la niña para su equilibrio futuro, así como una concepción del éxito y de la felicidad en la que el componente afectivo ha recuperado el lugar que le corresponde y la familia tiene nuevamente un valor de refugio.

Quinta constatación: la profundización en los conocimientos sobre los comienzos de la vida humana y las condiciones de su realización, asociada a la aparición de fórmulas de acogida colectivas diferentes, han hecho evolucionar muy rápidamente las profesiones de la Pequeña Infancia. Sin embargo, queda aún mucho por hacer, para que el diálogo entre profesionales y padres y madres sea natural, para que se establezca una colaboración que respete la especificidad de los papeles de cada cual, con el fin de que el niño o la niña no viva de manera muy dissociada entre su universo familiar y la colectividad, y para que los padres y madres puedan confiar a su hijo o hija con toda serenidad, sin culpabilización excesiva, pero también sin falta de responsabilización. Las formaciones iniciales no prevén este punto en la función de los y las profesionales que se ven muy a menudo indefensos frente a la perspectiva de tener que enfrentarse con un grupo de padres y madres. Hay quienes se niegan. Para quienes intentan la experiencia —más de mil en la actualidad— la colabo-

ración con los padres y madres les brinda oportunidades de intercambio de experiencias que les protegen de los peligros de la rutina y de verse encerrados en un mundo exclusivamente infantil. La A.C.E.P. propone numerosos módulos de formación para ayudarles en su exploración de una forma nueva de ejercicio de su oficio.

Quisiera terminar con algunos "deseos piadosos".

Encontrar soluciones armoniosas al problema planteado por la acogida de los niños y niñas durante la actividad profesional de sus padres y madres es uno de los elementos clave de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la sociedad. Lo que implica adaptaciones que permitan a los padres y madres de niños y niñas de corta edad poder dedicar una parte de su tiempo a esa tarea. Es un tiempo social que debe ser reconocido y valorado como tal.

De la misma manera que es urgente que las mujeres intervengan en algunos sectores de la vida pública que les estaban o les están aún cerrados, es necesario que los hombres consideren que las tareas llamadas "femeninas" no tienen nada de deshonroso, de envilecedor, ni siquiera de aburrido. Que son, al contrario, fundamentales, básicas, que mobilizan creatividad, imaginación, competencias, proporcionando a la vez gratificaciones y placeres. Para eso, tienen que existir tiempos y lugares donde puedan experimentar. La educación de los hijos e hijas es a ese respecto un excelente campo de exploración.

Por último, he hecho alusión al trabajo en un medio intercultural del que tengo además la responsabilidad. No se trata de negar las diferencias propias de cada cultura o de cada sexo sino postular que son conciliables, que su conjugación es un enriquecimiento y que eso sólo es posible cuando existe su derecho de expresión.

Nuestro mundo se enfrenta a desafíos importantes y uno de ellos es su supervivencia. Ya no se pueden relegar los recursos humanos a estatutos que puedan impedir su realización. Si queremos que, en lugar de desaparecer, las culturas se fecunden, que, en vez de que una parte de las personas humanas se vean sometidas, dominadas por otra, cada ser pueda desplegar su creatividad y su inteligencia, manifestarse en las niñas y niños que son portadores del mundo futuro, por medio de una cultura que refleje la riqueza del calidoscopio cultural. En este sentido, todas las personas adultas tienen un deber de respeto, de acompañamiento y de iniciación hacia las vidas jóvenes que florecen sobre este planeta.

*Evaluación de
las políticas
institucionales
de acción
positiva*

TXARO ARTEAGA ANSA

**Directora de
Emakunde/Instituto
Vasco de la Mujer**

Introducción

Un saludo amigas y amigos

Hasta ahora, hemos examinado la Acción Positiva en práctica y las experiencias sectoriales en este Congreso. La cultura, la educación y la comunicación por un lado; el trabajo, la formación y las relaciones laborales por otro, finalizando con la salud y los servicios sociales.

Hoy es el día en que tratamos específicamente de la Evaluación de las Políticas Institucionales de Acción Positiva. Permítanme, en consecuencia, al mismo tiempo que nos disponemos a escuchar, créanme, con el máximo interés experiencias que no dudamos en calificar de importantes, hacerles partícipes de la nuestra breve, pero a la vez entusiasta. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, nació con el objetivo entre otros de contribuir a crear las condiciones para que las mujeres vascas puedan ejercer con plenitud sus derechos ciudadanos.

Para ello, una de sus primeras tareas fue la propuesta de un programa que orientara el trabajo y actividades de la Administración Pública Vasca para 1990, a la vez que ha trabajado en la elaboración de este Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el que se establecen las medidas prioritarias que habrán de ser implementadas por los poderes públicos vascos en los próximos cuatro años.

Tres son los elementos principales que se han tomado en cuenta en la realización de este Plan.

1. La situación específica de las mujeres vascas. Sobre la base de realización de estudios previos, se ha procurado obtener un diagnóstico que permita detectar cuáles son sus características y los principales problemas.
2. Las acciones posibles en función del nivel de competencias de autogobierno de nuestra Comunidad. Todas las medidas de actuación que se proponen corresponden a áreas sobre las que se cuenta con plenas competencias.
3. El conocimiento y análisis de otros planes de igualdad de oportunidades desarrollados a nivel autonómico, estatal y europeo. Se ha pensado que estas experiencias son una aportación importante a la hora de proponer líneas de acción, si bien Emakunde intenta, naturalmente, elaborar un modelo propio adaptado a la realidad vasca.

Característica fundamental, a nuestro entender, de este Plan de Acción Positiva es su elaboración con un importante grado de participación social. Se han celebrado seminarios previos en cada área de actuación del Plan, en los que participaron cerca de mil personas, la mayoría de las cuales fueron mujeres.

Como filosofía que anima el Plan, y en la necesidad práctica de garantizar que las mujeres puedan ejercer sus derechos individuales, es preciso indicar que nos hemos esforzado en desarrollar la puesta en funcionamiento de políticas públicas anti-discriminatorias, es decir, políticas en favor de la igualdad entre los sexos.

Sin embargo, he de señalar que la igualdad de oportunidades no necesariamente ha producido igualdad de resultados. En general, la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y se ha mantenido la desigualdad. Baste como ejemplo resaltar que el derecho a la educación y el acceso de las mujeres al sistema educativo, no ha impedido que exista una fuerte segregación por razón de sexo en los estudios y profesiones elegidas.

En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que los cambios necesarios no se pueden producir sólo por la intervención de los poderes públicos, ya que son de suficiente envergadura como para que sea la propia sociedad la que los asuma. Pero sí es posible —así lo creemos y por ello estamos trabajando— que las instituciones públicas creen el marco que posibilite su puesta en marcha. Esto es lo que se pretende con el Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, con base en una estrategia política que tienda a la igualdad de resultados y al cambio social necesario para conseguirla, y no sólo a la igualdad de oportunidades.

Los ejes centrales en torno a los que se ha estructurado el Plan de Acción Positiva, reflejan los principios generales que antes se han definido.

En la medida en que subsisten barreras de índole jurídica para el establecimiento de una auténtica igualdad de oportunidades, ha de procederse a la adecuación de nuestro ordenamiento jurídico a la normativa internacional, y en particular, a la de la Comunidad Económica Europea, impulsando las reformas precisas en la legislación vigente.

En lo tocante a los obstáculos que existen para que la igualdad de resultados pueda ser una realidad, se proponen una serie de acciones positivas en las áreas de Empleo, Formación y Relaciones Laborales, así como en Educación y Promoción Cultural, que favorezcan el acceso real de las mujeres a las actividades públicas y eviten al mismo tiempo la segmentación que actualmente existe en ellas.

Otro eje prioritario del presente Plan es la redistribución de los recursos públicos, proponiéndose acciones en las áreas de Servicios Sociales, Asistencia Sanitaria, Política Fiscal e incentivos al empleo de las mujeres que sitúen a éstas como ciudadanas de pleno derecho en lo que se refiere a las políticas redistributivas de la Administración Vasca.

Para el cambio de roles, obstáculo fundamental para la incorporación plena de las mujeres a la vida política, social, económica y cultural de Euskadi, han de promoverse cambios en los patrones culturales dominantes, acabando con los estereotipos sobre lo que es masculino y femenino, para lo que se proponen, a su vez, diversas medidas en las áreas de educación y de cultura, orientadas a sensibilizar a la sociedad vasca sobre la necesidad de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos públicos y en los privados. Ello conlleva la necesidad de revisión del propio concepto de cultura, que ha de verse enriquecido por las experiencias, valores y símbolos de lo que podría definirse muy genéricamente como "cultura femenina".

Otro de los ejes de este Plan de Acción es potenciar la expresión política y la vida asociativa de las mujeres vascas. Se trata de conferir a las organizaciones de mujeres el mismo reconocimiento institucional que ostentan otros movimientos sociales a efectos de información, consulta, diálogo, propuesta y apoyo a su normal funcionamiento, ya que una de las finalidades del Plan, aun cuando los poderes públicos deban velar por los derechos de las mujeres, es que éstas asuman por sí mismas el ejercicio y defensa de sus derechos.

Basado en los objetivos señalados, el presente Plan está estructurado en seis áreas de actuación, en correspondencia con las competencias que sobre las distintas materias ostentan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Áreas que lógicamente están totalmente interrelacionadas entre sí y responden a un fin común: la consecución de la igualdad real y efectiva de los hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi.

CHRISTINE CRAWLEY

**Presidenta de la Comisión para
los Derechos de la Mujer.
Parlamento Europeo**

*Evaluación de
las políticas
institucionales
de igualdad de
oportunidades*

Introducción

1.

Esta sesión se titula "Evaluación de las políticas institucionales de acción positiva", y la política que pretendo analizar aquí es la desarrollada por el Parlamento Europeo. Formo parte de la Comisión para los Derechos de la Mujer de esta institución desde 1984, año en que fui elegida eurodiputada por primera vez. Presido la Comisión desde las elecciones de 1989.

Mi experiencia en la institución me hace creer que la lucha a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer a nivel del Parlamento Europeo no es sino el reflejo de las luchas que se están llevando a cabo en los estados miembros y, de hecho, en todos los países del mundo. Los problemas con los que nos enfrentamos las y los eurodiputados a la hora de diseñar políticas que representan una mejora para la mujer, no deben analizarse de forma aislada. Es por tanto especialmente interesante la celebración de congresos como éste en el que se nos presenta la oportunidad de compartir nuestras experiencias, conocer la existencia de otros trabajos paralelos y trabajar conjuntamente para homologar nuestras estrategias.

Durante los años setenta, la CEE, al igual que otras macro-instituciones, pensaba que la clave de la igualdad de oportunidades estaba en la legislación. Quisiera empezar mi intervención esta mañana comentando el desarrollo de la legislación comunitaria, y la labor desarrollada por el Parlamento para superar las limitaciones de un enfoque exclusivamente legislativo para conseguir así unas políticas positivas y eficaces.

Un aspecto vital del trabajo de la Comisión es su evaluación permanente de la política de la CEE y de su puesta en práctica en los distintos estados miembros. Esta evaluación resulta imprescindible a la hora de planificar actividades posteriores. Por tanto, hablaré también de los planes que tiene la Comisión de la Mujer en favor de la igualdad de oportunidades de cara a las próximas décadas.

2.

Parlamento Europeo e igualdad de oportunidades

2.1

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El artículo 119 del Tratado de Roma constituye la base de la mayoría de las iniciativas comunitarias en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Este artículo establece que:

"cada estado miembro debe defender y mantener el principio de que hombres y mujeres han de recibir igual sueldo por igual trabajo."

El objetivo de este artículo era fomentar la libre competencia entre empresas, suprimiendo la competencia desleal practicada por el empresariado que utilizaba a la mujer como mano de obra barata. Este artículo es un fiel reflejo de la naturaleza fundamentalmente económica de la Comunidad, y no se ve en él ningún intento de legislar en favor de la igualdad como un bien necesario en sí.

En 1974, las dificultades surgidas en la aplicación del artículo 119 hicieron necesaria una Resolución (1) instando a los Estados Miembros a tomar medidas para su correcta aplicación. Así mismo, se anunciaba un Plan de Acción cuatrienal diseñado para lograr, entre otras cosas:

"la igualdad entre el hombre y la mujer en cuanto a acceso al trabajo, formación y promoción en el empleo, y en cuanto a las condiciones del trabajo, incluidos salarios".

Como parte de su programa legislativo de los años setenta, el Parlamento Europeo adoptó una serie de normativas sobre la igualdad. La primera fue la Normativa sobre la igualdad de salarios para hombres y mujeres (1975) (2). La segunda fue la Normativa sobre la igualdad de trato (1976) (3) y la tercera la Normativa sobre igualdad de trato en cuestiones de seguridad social (1978) (4).

Hoy, estas Normativas ya se han incorporado a los sistemas legales de los estados miembros. Se esperaba de esta legislación que sirviera de marco legal y de punto de referencia.

(1) OJ C 13, 12.2.74

(2) Normativa 75/117/CEE del 10.2.75; OJ L 45, 19.2.75, pág. 19.

(3) Normativa 76/207/CEE del 9.2.76; OJ L 39, 14.2.76

(4) Normativa 79/7/CEE del 9.12.78; OJ L 6, 10.1.79

Las Normativas obligan a los estados miembros a tomar medidas a nivel nacional para conseguir determinadas mejoras dentro de un plazo previsto, y se suponía que las empresas cambiarían de política para adaptarse a la ley. El Tribunal de Justicia Europeo de Estrasburgo es el encargado de interpretar la legislación comunitaria para que su aplicación sea uniforme, y las leyes comunitarias tienen prioridad sobre las nacionales.

Las primeras elecciones directas al Parlamento Europeo, celebradas en 1979, marcaron un hito en el desarrollo de la política de igualdad de oportunidades dentro de la Comunidad Europea. Desde entonces, la importancia prestada por el Parlamento al problema de los derechos de la mujer ha ido en aumento.

Entre 1981 y 1984, se celebraron en el Parlamento tres debates importantes sobre la situación de la mujer, y se estudió un informe sobre "La situación de la mujer en Europa" elaborado por el entonces Comité Ad-Hoc sobre los Derechos de la Mujer. A raíz de este informe, se redactó una larga Resolución (5), adoptada en Febrero de 1981, en la cual hubo una importante novedad. En las resoluciones anteriores, las afirmaciones sobre la necesidad de la igualdad de oportunidades se habían redactado en términos tan vagos que estaba garantizado el apoyo de todas las tendencias dentro del Parlamento, pero esta vez las propuestas eran mucho más radicales. La resolución pedía un programa de acción positiva, una reducción de la semana laboral, bajas parentales y plenos derechos laborales para los y las trabajadoras a tiempo parcial y eventuales. Al ser redactada de esta forma, la resolución no pudo ser aprobada por la derecha europea, y terminó así el cómodo consenso que había dado lugar a muchas palabras a favor de la igualdad de oportunidades pero muy pocos hechos concretos.

Desde entonces, el Parlamento ha intentado ampliar su política, negándose a verse limitado por una interpretación estrictamente "económica" del Tratado de Roma, y dando más importancia a las implicaciones sociales de la política económica. El Parlamento reconoce que será imposible establecer una auténtica igualdad de oportunidades para la mujer si se limita a conseguir igualdad de sueldos. Este conflicto entre lo económico y lo social es una constante en todas las actividades del Parlamento desde sus comienzos hasta la fecha. Es, asimismo, una cuestión de capital importancia para los y las eurodiputadas socialistas, que consideran que estos dos elementos son inseparables.

(5) OJ C 50, 9.3.81

Durante los años ochenta, así como el Parlamento se va dando cuenta de la importancia de la relación entre los aspectos sociales y económicos de las distintas políticas, se convence también, a principios de la década, de que la legislación por sí sola no puede eliminar las injusticias. Muchas de las barreras encontradas por la mujer en su intento de promocionarse en el trabajo se deben a las concepciones tradicionales de los roles sociales correspondientes al hombre y a la mujer. Estas barreras sólo se eliminarán cuando se tomen las medidas necesarias para corregir las actuales injusticias.

En 1982, el Parlamento aprobó otra Resolución (6) en la que se fijaban los objetivos de un Plan de Acción para el período 1982-1985. Se empezó a ver la importancia de la acción positiva como complemento a la legislación, permitiendo que las organizaciones identificaran y eliminaran sus propias prácticas discriminatorias a nivel laboral. La acción positiva hace que el empresariado adopte un enfoque positivo en la gestión de sus recursos humanos, logrando así una mejor utilización de las aptitudes y talento de su personal.

Después de las elecciones de 1984, se dio un nuevo impulso a la actividad a favor de la igualdad de oportunidades con la creación de la Comisión Permanente para los Derechos de la Mujer, que vino a ocupar el lugar de la Comisión Ad-Hoc que había existido hasta entonces. En Octubre del mismo año, se aprobó una resolución sobre la Promoción de la Acción Positiva para la Mujer (7). Esta resolución contenía unas estrategias específicas dirigidas al empresariado y trabajadores y trabajadoras para que adoptasen un plan de acción positiva en el lugar de trabajo.

Así pues, el Parlamento Europeo reconoce las limitaciones de la legislación y considera que la acción positiva es necesaria como complemento. El Parlamento sigue elaborando políticas en ambas esferas, utilizando sus competencias para ampliar el marco legal dentro del cual puedan desenvolverse los programas de acción positiva.

Desde 1984, la Comisión para los Derechos de la Mujer ha intervenido activamente en una gran variedad de temas, que van desde la igualdad en el trato fiscal, pasando por la violencia contra la mujer, las presas con hijos e hijas, bajas parentales, la mujer en los medios

(6) OJ C 149, 14.6.82

(7) OJ C 315, 26.11.84

de comunicación, la mujer en el deporte y la mujer y salud. Por otra parte, la Comisión para los Derechos de la Mujer se encarga de evaluar la eficacia de las normativas, y pretende ampliar la legislación a favor de la igualdad de oportunidades a nivel europeo. La Comisión sigue ampliando el ámbito de la igualdad de oportunidades, y ciertamente ha logrado aumentar su prestigio dentro del Parlamento. El Segundo Plan de Acción (para el período 1986-90) fue adoptado en 1985, y el tercero, que está ya en su última fase de elaboración, está bajo el control e influencia de la Comisión para los Derechos de la Mujer. Es evidente que ni la legislación ni la acción positiva pueden tener éxito si no reciben los recursos necesarios. Una de las principales luchas de la Comisión para los Derechos de la Mujer ha consistido en asegurarse de la existencia en los presupuestos de fondos adecuados para el programa de igualdad de oportunidades. A través del Fondo Social Europeo, se han podido utilizar los fondos estructurales para apoyar la formación y promoción laboral de la mujer, pero este tipo de ayuda tendría que ampliarse considerablemente para ser realmente efectiva.

La Comisión para los Derechos de la Mujer ha promovido también la creación de entidades que presionen para conseguir fondos para la formación de la mujer (IRIS) y guarderías, y ha visto con agrado la formación del Lobby de la Mujer, que celebrará su primer Congreso en Bruselas en Septiembre.

3.

Evaluación de la actividad desarrollada por el Parlamento Europeo en favor de la igualdad de oportunidades

El Parlamento es consciente de sus muchas limitaciones. Durante años, era tan sólo un órgano de consulta sin poder legislativo real. Los estados miembros han podido bloquear la legislación, y el gobierno del Reino Unido se ha destacado por su política de frenar cualquier intento legislativo a favor de la igualdad de oportunidades. Una y otra vez ha impedido la aprobación de la Normativa sobre Bajas Parentales y tiende a vetar cualquier propuesta socialmente progresista.

3.1

EFICACIA DE LA LEGISLACIÓN EXISTENTE

La legislación sólo cumple su función si en la práctica puede ser utilizada por el sector al que pretende proteger. La experiencia parece indicar que este objetivo a menudo no se cumple. Desde 1971, tan sólo ha habido 38 sentencias relativas a la legislación de igualdad de oportunidades, y quedan 9 juicios pendientes. En la mayoría de estos casos, el tribunal ha fallado en contra del gobierno en cuestión.

Evidentemente, el proceso judicial está lleno de problemas. Para el ciudadano y la ciudadana, resulta difícilísimo llevar un caso ante el Tribunal, y luego éste puede tardar bastante antes de pronunciarse sobre el caso. Pueden pasar hasta cuatro años antes de que emita su dictamen, y luego hay otros 6-24 meses de plazo antes de que el estado miembro tenga que llevar a efecto la decisión del Tribunal. Por otra parte, no se puede tomar acción directa para obligarle al estado miembro a acatar el dictamen —se confía totalmente en la buena voluntad. Es decir, el Tribunal tiene competencia para emitir su dictamen sobre la existencia o no de la discriminación, pero a partir de allí, es el estado miembro afectado el que determina el modo de proceder. Esto ha conducido a la táctica de "nivelación" para poder acatar la decisión del Tribunal.

La distribución geográfica de los casos ante el Tribunal Europeo es irregular, ya que el 74% de los 177 casos de igualdad de trato se han originado en sólo tres países de la CEE: Holanda, con el 12%, Alemania con el 21% y el Reino Unido con el 36%. Sería cómodo argumentar que tal distribución es consecuencia de una legislación más regresiva en estos países, pero este argumento pecaría de simplista. Podría resultar igualmente que las mujeres de estos países logran llevar un número mayor de casos ante el Tribunal debido a su mayor nivel de preparación y organización.

La Comisión para los Derechos de la Mujer ha observado con interés el desarrollo en el Reino Unido del Fondo para la Defensa Legal de la Mujer, organización creada al objeto de prestar apoyo a la mujer que se ve envuelta en un proceso legal. El Fondo proporciona a la mujer y a sus representantes asesoramiento e información sobre la discriminación sexual e igualdad de salarios. El Fondo cuenta con abogadas y abogados propios y otras y otros profesionales del mundo legal que prestan sus servicios gratuitamente para así ayudar en el proceso de la preparación de los casos y en la representación legal. También utiliza un sistema de "amigas" para prestar a la mujer ayuda tangible e individual en el largo, y a veces frustrante, proceso judicial. La mujer puede contar con su "amiga" cuando, por ejemplo, necesita desahogarse con alguien, cuando necesita compañía, cuando aparece ante el tribunal, o cuando necesita que alguien se quede con los niños y niñas. Otro proyecto del Fondo consiste en elaborar cursillos de formación para organizaciones y particulares.

Recientemente, el Fondo pidió a la Comisión Europea que patrocinara un Fondo de Defensa Legal a nivel de la Comunidad. Desgraciadamente, la reacción consistió en sugerir que este tipo de Fondo no era necesario ya que la Comisión cuenta con su propio Departamento Legal. Como Presidenta de la Comisión para los Derechos de la Mujer, haré todas las gestiones posibles ante la Comisión para conseguir que cambien su punto de vista sobre este tema.

3.2

CONGRESO DE TOLEDO

Como parte de su proceso permanente de evaluación, la Comisión para los Derechos de la Mujer organizó un Congreso que se celebró en Toledo en Abril de 1989 para evaluar la política de la CEE en materia de Igualdad de Oportunidades. Este importante Congreso ofreció a las y los delegados la oportunidad de examinar la ejecución del Segundo Plan de

Acción (1986-90), y de hacer sugerencias ante la Comisión Europea respecto del contenido del Tercer Plan.

El Congreso reafirmó la importancia vital de la mujer en el desarrollo socioeconómico de Europa, y recalcó la necesidad de que la CEE promoviera políticas específicas para fomentar la igualdad y dar carácter urgente a su aplicación. El Congreso, al igual que la Comisión para los Derechos de la Mujer, insistía en que el próximo Plan de Acción tenga en cuenta el impacto que puede tener el Mercado Único en la posición económica de la mujer, especialmente en lo que a empleo y movilidad laboral se refieren.

Se establecieron grupos de trabajo en el Congreso para examinar la legislación existente, la acción positiva, el empleo, la enseñanza, formación y nuevas tecnologías, la división de responsabilidades entre mujeres y hombres, la concienciación e información. Entre las conclusiones, una de las principales fue que las estrategias diseñadas para promover la igualdad tenían que contar con unos recursos adecuados, y el Congreso instó al empresariado y sindicatos a que se comprometiesen a este nivel.

Otras conclusiones tenían que ver con la necesidad de conseguir recursos para campañas de difusión y publicidad, la necesidad de desarrollar una nueva legislación sobre la imagen y posición de la mujer en los medios de comunicación, la posibilidad de promocionar las acciones de distintas agrupaciones a través del establecimiento de un lobby de la mujer y la creación de un Instituto Europeo de Estudios de la Mujer.

Especialmente preocupante para las asistentes fue el tema del empleo, sobre todo ante el impacto de 1992. Se pedían leyes que protegieran a la mujer en empleos atípicos y mejoraran las posibilidades de empleo de las trabajadoras emigrantes. Se pedía una reforma fiscal, la dotación de recursos y fomento de iniciativas de empleo de la mujer a nivel local, más trabajos de investigación sobre el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, sobre todo en lo referente al cuidado de los niños y niñas. En particular, se deberá evaluar la repercusión económica real para toda la sociedad derivada de la falta de guarderías públicas.

Al igual que la Comisión para los Derechos de la Mujer, el Congreso opinaba que a la hora de intentar lograr un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y profesionales entre la mujer y el hombre, el tema crítico era el cuidado de los niños y niñas. En este sentido, las delegadas pidieron la adopción de la propuesta de la Normativa sobre Bajas Parentales, la convocatoria de un Congreso sobre el cuidado de los niños y niñas, y más fondos para este importante servicio.

En general, se opinaba que habría que buscar una utilización más efectiva de la legislación existente, y en este sentido consideramos importantísima la propuesta de que la carga no recayese como siempre en la persona.

Por último, el Congreso recalcó la importancia que tienen la educación y formación. Deberán mejorarse las posibilidades de las chicas de acceder a las nuevas tecnologías, y habrá que proporcionar los medios necesarios para la formación de la mujer, incluyendo guarderías, dietas para viajes, etc. Se necesitan más fondos para desarrollar programas de formación.

4.

Queda todavía muchísimo por hacer. La próxima década será de gran importancia para la CEE, que tendrá que enfrentarse con los retos del Mercado Único, la competencia creciente en los mercados internacionales y la posible realineación económica derivada de una Europa más amplia. Los próximos diez años, por tanto, serán especialmente críticos para la mujer dentro de la Comunidad.

La constante amenaza de la explosión demográfica de la que tanto se habla debe representar para la mujer una gran oportunidad de aumentar su presencia en el mercado laboral. Sin embargo, el principal reto para la mujer europea consiste en utilizar esa oportunidad para desarrollar una verdadera igualdad de oportunidades. Habrá que sacar a la mujer de su encierro en los trabajos peor pagados, mejorar las condiciones del trabajo, y lograr que los hombres asuman la corresponsabilidad en el ámbito doméstico. Esto último sólo se conseguirá mediante la creación de una amplia red de guarderías públicas de calidad que satisfagan las necesidades de hombres, mujeres y de los propios niños y niñas.

Estos logros tendrán que conseguirse dentro del contexto del Mercado Único, el cual representa no una mejora para las perspectivas de la mujer dentro del mercado laboral, sino una amenaza muy real. La mujer se enfrenta en el año 1992 con una situación de verdadera desventaja. Según los pocos trabajos de investigación llevados a cabo por la Comisión Europea, la mujer se verá especialmente afectada por la entrada en vigor del Mercado Único. A las mujeres se les paga menos que a los hombres, tienen mayor índice de desempleo y se encuentran normalmente concentradas en los puestos de trabajo de poco prestigio, trabajos que están precisamente en aquellos sectores que serán más vulnerables al impacto del Mercado Único. El aumento en la competencia a partir del 92 provocará una caída en la demanda de mano de obra poco cualificada, es decir, la mujer trabajadora. La libre circulación de los trabajadores y trabajadoras será con toda seguridad otro factor de discriminación contra la mujer, que no puede desplazarse dentro de la Comunidad con la misma facilidad que el hombre en busca de trabajo o formación. La tendencia de flexibilizar el mercado laboral trae consigo el riesgo de que la mujer pase a formar parte de un colectivo creciente de trabajadoras y trabajadores eventuales, marginados y mal pagados, con poquísima protección laboral y poco o nulo acceso a la formación o promoción profesional.

La Comisión para los Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo está dispuesta a poner todos los medios para que la mujer se beneficie de cualquier oportunidad que se presente y

se vea protegida de los peligros que indudablemente existen. En las recientes elecciones al Parlamento Europeo celebradas en Junio de 1989, los y las socialistas ganaron la mayoría de los escaños. La Comisión de la Mujer ha visto fortalecidas sus competencias, y ahora su labor incidirá de modo más directo en el desarrollo de las políticas del Parlamento. En particular, la Comisión para los Derechos de la Mujer se ha hecho cargo de los asuntos relacionados con la futura situación de la mujer en el Mercado Único, y con la situación de la mujer emigrante y de sus compañeros.

El programa de trabajo de nuestra Comisión es un reflejo de las preocupaciones expresadas en el Congreso de Toledo. Ya se están preparando informes sobre el Mercado Único y su impacto en la situación laboral de la mujer, y estamos trabajando con mujeres del Sindicato Europeo y otras personas para desarrollar una perspectiva de mujer para la Carta Social. Se ha dado gran prioridad a los temas de guarderías públicas y el acoso sexual. El Tercer Plan de Acción, que estará vigente durante los años 1991-95, está casi redactado, y la Comisión tiene ideas muy claras sobre las propuestas que el Plan debe contener.

Por último, la Comisión para los Derechos de la Mujer quiere mejorar su nivel de interacción con la Comisión Europea y el Consejo de Ministros. Examinaremos el impacto que los fondos estructurales, como por ejemplo el Fondo Social Europeo, han tenido en la problemática de la mujer y haremos un seguimiento mucho más sistemático de la respuesta de la Comisión ante los informes. Asimismo, seguiremos presionando al Consejo de Ministros para que desbloquee las normativas sobre la igualdad.

5.

Conclusión

Ser Presidenta de la Comisión para los Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo es un reto estimulante. Durante los próximos años, se sentarán las bases de los programas políticos y económicos para el próximo siglo. Las mujeres son importantísimas para el desarrollo de Europa y del Parlamento Europeo, y por tanto la responsabilidad de la Comisión para los Derechos de la Mujer es enorme, ya que ha de garantizar que las políticas de igualdad de oportunidades sean efectivas para la mujer.

GUN NEUMAN

**Defensora del Pueblo para la
Igualdad de Oportunidades.
Suecia**

*Política de
igualdad de
oportunidades
en Suecia:
hechos y
realidades*

Introducción

1.

Suecia tiene una población de 8,5 millones de habitantes. Las mujeres representan más de la mitad de la población y casi la mitad de la población activa. El 84% de las mujeres con edades comprendidas entre los 20-64 años, y el 88% de los hombres de la misma edad son laboralmente activos. Las amas de casa se encuentran principalmente en el grupo de edad comprendido entre los 55-64 años. Pertenecen a una generación que nunca, o sólo durante breves períodos de tiempo ha formado parte de la población activa, y por tradición no conciben el trabajar fuera de casa. Las mujeres con niños y niñas menores de 7 años son las que más trabajan fuera de casa, el 88%. El trabajo por horas es muy frecuente entre las mujeres. El 43% trabaja a tiempo parcial.

Esta situación se debe a la demanda de mano de obra en el sector laboral, a la declaración fiscal separada de los matrimonios y al aumento de centros públicos para el cuidado de los niños y niñas.

Los hombres y mujeres en Suecia tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades profesionales. Tienen las mismas posibilidades para acceder a todo tipo de educación y para presentarse a cualquier examen dentro del sistema oficial de enseñanza. Una importante característica de la ley familiar sueca es que considera iguales al hombre y a la mujer dentro del matrimonio, y protege a la parte más débil económicamente en caso de divorcio o muerte. El objetivo de otros estatutos, como el Código de los Padres y Madres, Tutela y Niños y Niñas, la Ley que regula la baja por maternidad y algunos apartados de la Ley de Seguridad Social, es establecer la base para conseguir una responsabilidad compartida con respecto al hogar y a los hijos e hijas.

Desde 1974, tanto el padre como la madre tienen derecho a percibir ayudas económicas que les permitan cuidar de sus hijos e hijas sin perder parte de sus ingresos. En un principio, estas subvenciones solamente se pagaban a la madre. La política que sustenta estos cambios se basa en la idea de que el cuidado de los hijos e hijas es responsabilidad tanto del padre como de la madre.

Aunque Suecia es un país en el que se ha avanzado mucho, todavía existen grandes diferencias en las condiciones laborales de hombres y mujeres. Por esto es por lo que son necesarias la Ley de Igualdad de Oportunidades y la figura de la Defensora de la Igualdad de Oportunidades. La Ley ayuda a promover la igualdad de oportunidades. Protege no sólo a las mujeres sino también a los hombres contra cualquier trato injusto debido a su sexo.

Los principios de igualdad que aparecen en la Constitución sueca, reflejan el consenso generalizado que existe sobre el tema.

Otra medida importante de protección frente a la discriminación sexual se encuentra en los Instrumentos de Gobierno, que forman parte de la Constitución. Los Instrumentos de Gobierno respaldan todos los esfuerzos para lograr que hombres y mujeres vivan en condiciones de igualdad.

Competencias de la Defensora de la Igualdad de Oportunidades

Proteger los derechos del ciudadano y de la ciudadana en su relación con las autoridades es fundamental para la aplicación de la ley en Suecia. La figura de la Defensora del Pueblo es en este contexto una garantía frente a las medidas opresoras y frente a la mala administración que pueda haber dentro del sistema judicial y en la administración civil.

La Defensora de la Igualdad de Oportunidades juró su cargo en 1980 el mismo día que entró en vigor la Ley de Igualdad de Oportunidades, y su misión es conseguir que se cumpla esta ley. La Defensora de la Igualdad de Oportunidades es una autoridad nacional que da cuenta de su actuación al Ministerio de Administración Pública. En el momento actual este Departamento cuenta con el siguiente personal: la Defensora, el Vice-Defensor, tres inspectores y dos auxiliares administrativos. La misión de la Defensora es promover una mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral y hacer que se cumpla la Ley de Igualdad de Oportunidades. Esto supone:

- observar y acelerar el fomento de la igualdad de oportunidades, y actuar como asesor del Gobierno;
- ayudar a los y las particulares en sus disputas de discriminación;
- colaborar en la formación de la opinión pública y proporcionar información y consejo a particulares y organizaciones.

La Defensora es un símbolo de la promoción de la igualdad de oportunidades, pero su departamento no es el único interesado en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El Gobierno, el Parlamento, los sindicatos, empresas privadas y autoridades nacionales, todos, de distinta forma, toman parte en este proceso. Una responsabilidad especial recae en las partes del mercado laboral, es decir, la patronal y los sindicatos, debido a que en muchos sectores los temas que conciernen a la igualdad de oportunidades se regulan mediante convenios colectivos.

Los sindicatos tienen una gran importancia en Suecia, y la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras forman parte de los mismos. Los sindicatos están presididos por hombres

a pesar de que el 44% de los y las miembros de la Confederación Sindical son mujeres, y de que el 58% de los y las miembros de la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria y Servicios son mujeres.

La Ley de Igualdad de Oportunidades se refiere sólo a la vida laboral. Se aplica a todas y todos los empleados, a todos los ámbitos laborales, y a cualquier tipo de empleo tanto del sector privado como público. También se aplica a las personas que buscan un empleo.

La Ley no hace distinción entre hombres y mujeres. Garantiza los mismos derechos para todas y todos en cuanto a empleo, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción.

La Ley de Igualdad de Oportunidades prohíbe la discriminación por sexo y estipula que todas las partes contratantes deberán tomar medidas efectivas para promover la igualdad de oportunidades.

La prohibición sobre la discriminación sexual significa que la patronal no someterá a ningún empleado ni empleada a tratamiento discriminatorio por razón de sexo. El tratamiento discriminatorio puede surgir en relación con la contratación, promoción o cursos de promoción si, por ejemplo, la parte contratante:

- promociona a un empleado o empleada a sabiendas de que la persona del sexo opuesto está mejor cualificada;
- permite que una persona empleada de un determinado sexo tenga unas condiciones de trabajo peores que las de otra persona del sexo opuesto (por ejemplo, un salario más bajo), aunque ambas realicen un trabajo similar;
- gestiona y distribuye los trabajos de tal forma que se da un trato discriminatorio a una persona empleada respecto a otra del sexo opuesto;
- despide, da aviso de despido, hace un cierre patronal o traslada a alguien de su personal debido a su sexo.

Las partes contratantes que infrinjan estas normas sobre discriminación tendrán que indemnizar a las personas afectadas.

Cada año, la Defensora recibe hasta 70 quejas de gente que se considera víctima de discriminación sexual.

No es una gran cifra, ni siquiera para una población tan reducida, pero muchos problemas pueden ser inmediatamente resueltos por el o la representante sindical. Puede ocurrir también que el empleado o empleada dude a la hora de presentar una demanda ante la Defensora por temor a ser considerada demasiado agresiva.

La mayoría de las quejas de discriminación recibidas van dirigidas a la parte contratante del sector público, del Estado, Autoridades Municipales y Diputaciones. La mayoría de las demandas procedentes del sector público son las tradicionales. La situación de la mujer en el sector privado no es en absoluto mejor. Cerca del 85% de las quejas proceden de mujeres y el 15% de hombres. La mayoría de ellas se refieren a designación de puestos. Las demandas sobre acoso sexual no son muy frecuentes. Las mujeres no desean hablar sobre este tema. Piensan que se les acusará de ser ellas las causantes, sin tener en cuenta los hechos, y temen que nadie les escuchará o respetará. Para estos casos la Defensora ha publicado una serie de normas especiales de actuación que pueden ayudar a las mujeres con este tipo de problema. La legislación no menciona el acoso sexual y por lo tanto resulta difícil interpretar la ley. La discriminación salarial es una queja cada vez más frecuente.

Una discriminación "positiva" o a la inversa puede ser justificada e impulsada para conseguir el equilibrio entre los sexos. De esta forma, la parte contratante puede favorecer a una persona menos cualificada para lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en su puesto de trabajo.

La función de la Defensora es ayudar a las personas en los litigios sobre discriminación si su sindicato no lo hace, o si no pertenecen a ningún sindicato. Las víctimas de la discriminación siempre podrán tener un defensor o defensora de su causa.

Inicialmente, los sindicatos se mostraron reacios a implicarse en los casos de discriminación. Estaban poco familiarizados con los problemas que se planteaban. Actualmente, han empezado a representar a sus miembros con mayor frecuencia, sobre todo en cuestiones relacionadas con la discriminación salarial y los despidos por razón de sexo.

En lo que respecta a los casos de discriminación, la Defensora recoge los hechos sobre el caso concreto y mantiene reuniones con la persona demandante y la demandada. Seguidamente se intenta lograr un acuerdo entre las partes. Únicamente si falla este acuerdo, la Defensora remitirá el asunto a la Magistratura Laboral.

El acuerdo puede consistir por ejemplo, en conseguir que la víctima reciba una indemnización, una mayor formación profesional o se le conceda un puesto específico.

Si la Defensora no lograra alcanzar un acuerdo con la persona demandada sobre los asuntos en litigio, la Defensora llevará el caso al Tribunal de Trabajo (Magistratura), cuya decisión será definitiva. La Defensora será en tal caso parte interesada en el juicio, defendiendo a la parte demandante. Por regla general, en un litigio de discriminación la víctima deberá

presentar la queja por escrito. Este alegato constituye la base para que la Defensora pueda cursar la acción legal.

Desde que salió la Ley de Igualdad de Oportunidades, el Tribunal de Trabajo ha fallado 40 casos en los que se invocó esta Ley. Aproximadamente una tercera parte de estos casos fueron presentados por la Defensora. Los otros fueron llevados ante el Tribunal por organizaciones sindicales y personas particulares.

La Ley de Igualdad de Oportunidades establece que es obligación de la parte contratante fomentar la igualdad de oportunidades, activa y deliberadamente en el ámbito de sus actividades empresariales. Cada puesto de trabajo deberá estar diseñado para que resulte adecuado para hombres y mujeres.

Cuando se produzca una vacante, la parte contratante deberá tratar de atraer a aspirantes de ambos sexos. El objetivo es lograr un equilibrio entre los dos sexos, con una participación mínima del 40% en todas las categorías de trabajos y a todos los niveles. Se considera que 40/60 sería un balance equitativo.

Esta parte de la Ley de Igualdad de Oportunidades podrá ser derogada por convenios colectivos sobre la igualdad de oportunidades. Los convenios de este tipo existen actualmente en la práctica totalidad del mundo laboral.

Los asuntos relativos a las deficiencias de las medidas reales tomadas por la parte contratante pueden, en determinados casos, ser investigados por un tribunal especial llamado la Comisión de Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunities Commission), que puede obligar a la parte contratante a tomar medidas específicas para fomentar la igualdad de oportunidades. La mayoría de las quejas, cerca del 80%, proceden del sector privado del mercado laboral.

Como norma general, las quejas sobre los escasos esfuerzos de la patronal para fomentar la igualdad empezaron con los anuncios de puestos de trabajo en los periódicos, dirigidos a un sólo sexo, como por ejemplo: "Chica atractiva y moderna que escriba a máquina y conteste al teléfono con amabilidad" o "Joven emprendedor con aspiraciones de cara al futuro". Generalmente, los problemas han encontrado solución por mutuo acuerdo. En algunos casos, sin embargo la Defensora investigó las condiciones existentes en el puesto de trabajo, siendo investigadas empresas y agencias gubernativas de diferente tamaño. Las consiguientes propuestas de acción correctiva, exigiendo una mejor contratación y programas de formación, fueron aceptadas por la patronal. Por esta razón, ninguna solicitud de reparación fue presentada a la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Un gran número de

personas contacta con la Defensora para recabar información, y recibir su consejo o ayuda. Muchas consultas se liquidan con una simple llamada telefónica.

A fin de acelerar e impulsar la promoción de la igualdad de oportunidades, la Defensora investiga distintos sectores laborales y empresas, tanto de forma espontánea como en respuesta a las quejas presentadas. Si lo considera preciso, la Defensora podrá obligar a la parte contratante a realizar una campaña activa y sistemática para lograr una mayor igualdad de oportunidades.

Mediante reuniones y contactos con las partes implicadas del mercado laboral, la Defensora se mantendrá informada de las mejoras que se produzcan en el terreno de la igualdad, en cada sector del mercado laboral donde existan convenios colectivos sobre este tema concreto. La Defensora da su consejo y apoyo a los y las encargadas de la igualdad de oportunidades del sector público y privado, y participa en conferencias y seminarios.

La Defensora está también al tanto de las investigaciones y publicaciones realizadas en el campo de la igualdad de oportunidades.

La información y formación de opinión es otro de sus principales cometidos. Mantiene buenas relaciones con los medios de comunicación y recibe cobertura de la prensa local y nacional.

Aparte de los folletos e informes, la Defensora publica regularmente la revista Jämsides ("Juntos"). Es una fuente de información para cualquiera que trabaje para lograr una mayor igualdad de oportunidades en la vida laboral. Contiene entrevistas y artículos, extractos de sentencias judiciales y establecimiento de nuevos precedentes judiciales, crítica literaria, etc. También informa sobre la promoción gubernativa de la igualdad de oportunidades y los estudios que se realizan actualmente sobre el tema.

Además, la Defensora participa en conferencias y reuniones informativas de distinto tipo. Considero el contacto personal una parte muy importante de mi trabajo.

3.

Objetivos

El objetivo primordial es conseguir para hombres y mujeres, los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en los principales campos de la vida. Esto significa, por ejemplo, que puedan ganarse el sustento, que hombres y mujeres compartan la misma responsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas y de la casa, y que ambos sexos participen por igual en la vida política, sindicatos y otros asuntos comunes.

Pero aunque las mujeres suecas tienen casi el mismo nivel de participación en el trabajo que los hombres, mujeres y hombres tienen distintas horas de trabajo.

A pesar de tener un trabajo remunerado, la mujer aún realiza la mayor parte del trabajo doméstico y asume casi toda la responsabilidad en el cuidado de los niños y niñas. La mayoría de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen con el fin de poder compaginar su trabajo profesional con el cuidado de sus hijos e hijas. Las mujeres que trabajaban a tiempo parcial aumentaron su jornada de trabajo en los años 70 y 80. Sin embargo, la proporción de mujeres que trabaja a tiempo completo ha permanecido constante, aumentando el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial "largo" (20-34 horas por semana), al tiempo que disminuye el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial "corto" (1-19 horas).

Las mujeres tienen el derecho legal al empleo en todas las ocupaciones (por ejemplo, en las fuerzas armadas) pero aún así, se les emplea en un sector del mercado de trabajo mucho más restringido que el de los hombres, y en ocupaciones peor pagadas.

Los trabajos más corrientes de las mujeres son los de secretaria, dependienta y empleada de limpieza de oficinas, así como otras ocupaciones en los sectores sanitarios y cuidado infantil. Aproximadamente tres cuartas partes de las personas empleadas del sector público del mercado laboral son mujeres. Las mujeres son mayoría en los servicios sanitarios y médicos, asistencia social y educación.

Mujeres y hombres no solamente trabajan en distintos sectores, sino que también realizan diferentes trabajos dentro de los mismos sectores. Además, el mercado laboral de la mujer es mucho más limitado que el del hombre. Las mujeres son mayoría en 56 ocupaciones mientras que los hombres lo son en 161.

A pesar de las normas establecidas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a pesar del trabajo realizado en las escuelas para promover la misma, las actitudes de la mayoría de los alumnos y alumnas aún están marcadas por el pensamiento tradicional.

Las actitudes de los niños y niñas ya están establecidas en el momento en que entran en la escuela y muchos estudios han demostrado que niños y niñas reciben diferente tratamiento desde el primer día de clase. Estos estudios prueban que muchos profesores y profesoras encuentran a los niños más interesantes; les consideran más personas y les dedican más tiempo y atención. A las chicas se les asigna un rol más pasivo.

Después de la escuela primaria viene la escuela secundaria integrada con 25 a 27 líneas diferentes, de dos, tres o cuatro años de estudios. Más del 90% de chicos y chicas pasan a los estudios secundarios una vez terminados sus estudios primarios.

En 1985/86, el 60% del alumnado de primer año de las universidades suecas eran mujeres. Aquí también los estudios elegidos reflejan las divisiones existentes en el mercado laboral: los temas técnicos están dominados por los hombres (22% mujeres), mientras que en los estudios de enfermería y otros temas afines, el 86% son mujeres. En las escuelas de Derecho el 51% de las y los estudiantes son mujeres, mientras que en las escuelas de Medicina son el 43%. Existe un mayor equilibrio entre sexos en los programas de estudios orientados a profesiones administrativas y económicas. Se han realizado grandes esfuerzos para interesar a las chicas y a las mujeres en los estudios de ingeniería y alta tecnología; por ejemplo, ofreciendo a las chicas que no sigan un curso de ciencias en el nivel superior de la enseñanza secundaria, un programa especial de introducción. Durante los últimos ocho años, el número de mujeres estudiantes de ingeniería ha aumentado en un 60%, pero todavía las mujeres constituyen solamente una quinta parte del total del alumnado. La representación de las mujeres en los órganos directivos y consejos de administración ha aumentado considerablemente en los últimos diez años. Pero sobre todo, las mujeres suecas se encuentran en una fuerte posición en los órganos políticos elegidos por el pueblo. Las mujeres tienen derecho al voto desde 1921. El gobierno sueco está compuesto por ocho mujeres y catorce hombres. Las competencias de las Ministras son: mercado de trabajo, inmigración, asuntos de igualdad, medio ambiente y energía, comercio exterior, política de ayudas internacionales y justicia.

Aunque las mujeres tienen una posición relativamente fuerte en los organismos públicos elegidos por el pueblo, los hombres siguen dominando en casi todos los órganos jurídicos y de gestión. Esto mismo ocurre en los cargos directivos tanto a nivel empresarial como sindical así como en los partidos políticos y asociaciones. En los cargos directivos del sector privado el porcentaje de mujeres es aún más bajo. Aunque las mujeres suecas están presentes en

casi todos los niveles de la jerarquía laboral, se les asigna normalmente puestos de menor influencia y hacen un trabajo no siempre conocido por el público en general.

Por esta razón, el Gobierno y el Parlamento se han preocupado especialmente en reforzar la posición de la mujer y aumentar el número de mujeres en las juntas y comités de administración.

Un proyecto de ley del gobierno sobre Política de Igualdad para Mediados de los Noventa fue aprobado por el Parlamento sueco el 5 de Junio de 1988.

Este Proyecto de Ley es un plan de acción a cinco años, que abarca cinco sectores diferentes, se establecen los objetivos concretos que deberán alcanzarse en un plazo determinado y las medidas para lograrlo. Las metas fijadas en este plan son mucho más ambiciosas que las de otros planes anteriores.

Los sectores contemplados en el Plan de Acción son:

3.1 PAPEL DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA

METAS:

- La diferencia de ingresos debida a la discriminación —es decir, que no tiene ninguna explicación objetiva— deberá ser eliminada.
- La diferencia de ingresos debida a la infravaloración del trabajo desarrollado por la mujer con respecto al del hombre también deberá ser eliminada.

3.2 IGUALDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

METAS:

- Para el año 1993 la proporción de mujeres y hombres en diferentes puestos deberá equilibrarse. La proporción de mujeres que realizan trabajos rutinarios en un sector profesional específico no deberá ser superior a la proporción de mujeres empleadas en ese sector.
- El porcentaje de mujeres en cargos directivos o que desempeñen trabajos muy especializados deberá ser por lo menos igual a la proporción de mujeres empleadas en ese sector.

-
- El porcentaje de mujeres y hombres en la mano de obra y sus horas de trabajo deben igualarse, dentro de cada condado y entre los distintos condados.
 - La diferencia de horas de trabajo semanales entre hombre y mujer también deberá reducirse. Hoy día los hombres trabajan nueve horas más por semana que las mujeres. En 1993 la diferencia debería quedar reducida a la mitad.

3.3

IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN

METAS:

- En aquellos programas de estudios donde la proporción de chicos o chicas sea inferior al cinco por ciento de las plazas disponibles, la proporción deberá subir al menos hasta un diez por ciento. Ejemplos de estos programas en la enseñanza secundaria superior son la línea de servicio social y la línea de electrónica y telecomunicaciones, y en los estudios superiores la línea de farmacia así como la línea de control y mantenimiento.
- En los programas dominados por los chicos, el número de chicas que se retiran no deberá superar al de los chicos.
- En las escuelas secundarias superiores la proporción de chicas en los programas técnicos de cuatro años deberá ser al menos una tercera parte de la de los chicos. En la educación superior la proporción de mujeres en los cursos de formación técnica deberán ser el 30% del total del alumnado inscrito. La proporción de hombres en salud pública y en los cursos de enfermería deberá aumentar al menos en un 20%.
- La proporción de mujeres en los cargos directivos de las escuelas también deberá aumentar. De manera que, al menos la mitad de los puestos directivos que queden vacantes en las escuelas sean cubiertos por mujeres lo antes posible, para 1992/93 como más tarde.

3.4

IGUALDAD EN LA FAMILIA

METAS:

- Un mayor número de hombres deberá hacer uso de la posibilidad de un período más prolongado e ininterrumpido de baja paternal.

- La proporción de hombres que hacen uso de la posibilidad de acortar su jornada de trabajo para cuidar de sus hijos e hijas deberá aumentar.
- Los colectivos de trabajadoras y trabajadores encargados del cuidado infantil están dominados por mujeres. En los próximos cinco años deberá aumentar la proporción de hombres en este sector.

3.5

LA INFLUENCIA DE LAS MUJERES

METAS:

- Los comités y consejos de administración deberán estar constituidos por el mismo número de hombres que mujeres. Esta meta deberá lograrse en un plazo de diez años.

En Suecia se han producido importantes logros en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Hace sólo unas décadas mucha gente pensaba que las mujeres casadas debían dedicarse exclusivamente a sus maridos y a su familia. Hoy día la mayoría de las mujeres jóvenes dan por hecho que podrán disponer de un empleo remunerado la mayor parte de su vida. Mujeres de todas las edades trabajan fuera de casa, algo impensable hace unos años. El índice de natalidad en Suecia ha subido también de 1,6 niños/niñas por mujer en 1970 a 2 niños/niñas por mujer actualmente. En Europa solamente Irlanda y Grecia tienen una tasa de natalidad mayor. La mujer sueca desea tener un trabajo remunerado pero también desea tener una familia. La familia de dos personas proveedoras ha sustituido a la familia de un solo proveedor, y estos cambios son ya definitivos.

Pero como ya he mencionado existen muchas deficiencias en diferentes campos.

Para terminar, el éxito de la política de igualdad entre hombres y mujeres depende en última instancia de las decisiones personales; de la educación, ocupación, del reparto del trabajo en casa, etc. En este sentido, la igualdad no puede conseguirse con decisiones políticas. El objetivo de todos los esfuerzos políticos deberá ir dirigido a determinar el marco (política de empleo, política fiscal, política social) en el que las personas puedan tomar sus decisiones y eliminar las barreras que impidan la igualdad de oportunidades.

JUDITH BYRNE-WHYTE

**Subdirectora Ejecutiva de la
Comisión para la Igualdad de
Oportunidades. Gran Bretaña**

*Evaluación de
las políticas
institucionales
de acción
positiva en
Gran
Bretaña*

1.

Introducción

Represento a la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) del Reino Unido. Mi ponencia se dividirá en cuatro partes. En primer lugar, explicaré las leyes de igualdad en el Reino Unido y de cómo la EOC trata de asegurar su cumplimiento. Seguidamente hablaré sobre la estrategia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) y sobre algunos importantes casos que han significado un avance en la lucha por la igualdad de oportunidades. Finalmente trataré de evaluar lo que se ha logrado en el Reino Unido, comparándolo con España y lo que queda todavía por hacer.

2.

¿Qué es la Comisión de la Igualdad de Oportunidades (EOC)?

En 1975 entraron en vigor la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Ley de Igualdad de Salarios y se creó también la Comisión de Igualdad de Oportunidades —con el apoyo de todos los partidos (el gobierno de Heath inició el proceso, que fue terminado por el gobierno Laborista).

En línea con la política de descentralización del gobierno de entonces, nuestra sede se ubicó en Manchester, en el norte de Inglaterra, y no en Londres.

También tenemos pequeñas oficinas en Londres (esta es únicamente una oficina de prensa), Glasgow y Cardiff. Y para Irlanda del Norte existe una Agencia independiente.

Tenemos quince personas Comisionadas —todas ellas nombradas por el Ministro del Interior— hombres y mujeres con historiales muy distintos, incluyendo tres representantes de los sindicatos, y tres representantes de la patronal. Nuestro personal está formado por 166 personas, la mayor parte con base en Manchester.

El año pasado el número de consultas efectuadas a la EOC subió de 9.000 a 13.000.

Tenemos dos obligaciones: eliminar la discriminación sexual utilizando nuestros recursos legales, y promover la igualdad de oportunidades. También observamos la legislación y sugerimos de vez en cuando alguna reforma.

Servicios que presta la EOC

Aconsejamos y ayudamos a la gente que se considera discriminada bien por sexo o por su estado civil. Por ejemplo, si se le niega el trabajo a una mujer en favor de un hombre con menor cualificación, éste puede ser un caso de discriminación sexual. Algunas veces, la persuasión puede resolver la situación. Si no es así, podemos interponer una acción legal y los costes del proceso correrán a cargo de la EOC, no de la persona demandante.

Este es el aspecto más conocido de la EOC. Sabemos que allí donde aparezcan artículos en el periódico sobre un caso ganado contra una empresa, muchas mujeres telefonarán con quejas similares, pidiendo nuestra ayuda. Por ejemplo, tuvimos una serie de casos de mujeres que habían sido despedidas de sus empleos simplemente por el hecho de estar embarazadas. Cuando los periódicos informaron de estos casos, recibimos muchas más quejas.

Procuramos llevar adelante casos que demuestren la naturaleza de la ley, para que el empresariado se dé cuenta de que puede estar infringiéndola. La mayor parte de las grandes empresas son ya más conscientes de la ley sobre el despido a las embarazadas. De modo que ahora, en lugar de aceptar más casos de esta índole, hemos elaborado un folleto que puede ser enviado a la mujer que se encuentre en esta situación para que lo presente ante su empresa o sindicato. Recientemente se ha producido un aumento de las demandas por acosos sexuales, y en algunos de estos casos ganados se estableció que es responsabilidad del empresario o empresaria tener una política clara para tratar el acoso sexual si éste se produce en el lugar de trabajo.

La EOC distribuye entre el gran público numerosos folletos informativos sobre los casos ganados. También enviamos otro tipo de información, como por ejemplo, informes de estudios realizados y documentos sobre cuestiones de importancia, tales como negociaciones colectivas o una guía para las mujeres que se reintegran al trabajo. Muchas de estas publicaciones y folletos son gratuitos.

Esta es la parte legal de nuestro trabajo, hacer cumplir la ley. Pero también debemos promover la igualdad de oportunidades. Esto implica realizar trabajos de investigación, publicar datos estadísticos, conceder premios a grupos de mujeres, hablar con la prensa, dar conferencias, etc.

Tenemos algunas dificultades para desarrollar esta parte de nuestro trabajo, debido principalmente a los escasos medios económicos con que cuenta la EOC.

Una parte fundamental de la estrategia de la EOC es reducir la diferencia salarial entre el hombre y la mujer. Nuestra Equal Pay Act (Ley de Igualdad de Salarios) supone igualdad de salarios para el hombre y la mujer que desempeñan el mismo trabajo. Al entrar en vigor nuestra Ley de Igualdad de Salarios en 1975, muchas empresas tuvieron que trasladar a otros puestos a los hombres que realizaban un trabajo de mujeres, y viceversa. De esta forma evitaron tener que pagar más a aquellas mujeres que realizaban el mismo trabajo que los hombres. Las empresas no tuvieron que desplazar a demasiada gente, ya que los hombres y las mujeres, trabajaban por lo general en diferentes ocupaciones. Esta es la causa de que todavía hoy sigan existiendo grandes diferencias en cuanto a los salarios de uno y otro sexo.

Sin embargo, el Artículo 119 del Tratado de Roma exige el "igual salario para el mismo tipo de trabajo". En 1985, el gobierno británico tuvo que introducir una enmienda a la Equal Pay Act (Ley de Igualdad de Salarios) para estar en línea con el resto de Europa. Según esta ley, actualmente una mujer puede equipararse a un hombre aunque no esté realizando exactamente el mismo trabajo, si realiza un trabajo considerado de igual valor.

El famoso caso de Julie Hayward fue uno de los primeros casos de la Comisión. Esta mujer, que trabajaba como cocinera en los astilleros Camell Laird, comparó su salario con el de quienes trabajan en el almacén y en otros trabajos. Fue un largo proceso que duró más de cuatro años, pero terminó ganando el caso.

Estas leyes también prohíben la discriminación contra el hombre. Por ejemplo, como las edades de jubilación siguen siendo diferentes (60 años para la mujer y 65 para el hombre), a los 60 años la mujer podía disfrutar de prestaciones y servicios gratuitos, pero no así el hombre que había de esperar a cumplir los 65. Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores se jubila entre los 60 y los 64 años. El caso James, recientemente llevado ante la Cámara de los Loes prohibió esto. Los hombres pueden ahora disfrutar de estas prestaciones gratuitas cuando se jubilan sin tener que esperar a los 65 años. Con el caso Barber se estableció que, como las pensiones de jubilación son una forma de sueldo, constituye discriminación sexual que el hombre reciba al jubilarse menos prestaciones que la mujer.

4.

El caso del Lloyds Bank

Las diferencias en la escala salarial quedaron bien patentes cuando nos hicimos cargo de un caso contra el Lloyds Bank. Se trataba de que los mensajeros recibían un sueldo más alto que las secretarías y éstas exigían su equiparación salarial. El banco admitía que sus trabajos eran del mismo valor, pero aducía que estaba en su derecho de pagarles diferentes sueldos porque los dos grupos tenían diferentes convenios colectivos.

En el tribunal se descubrió que los mensajeros percibían sueldos superiores por considerárseles los cabezas de familia con una mujer e hijos e hijas a su cargo. Pagar más al hombre basándose en estos criterios es claramente discriminatorio y el tribunal falló contra Lloyds. El tribunal consideró que no había evidencia de que Lloyds hubiera tenido nunca voluntad de erradicar la discriminación sexual en sus estructuras salariales, y que se comportaba igual que muchas otras empresas inglesas infravalorando el trabajo de oficina realizado por la mujer.

Por supuesto, el banco ha apelado, ya que esto podría costarles mucho dinero. Si se ratificase esta sentencia, podría producirse una avalancha de demandas de aumento salarial por parte de miles de mujeres que se encuentran en esta misma situación.

5.

Trabajo del mismo valor: ¿es justo?

Una de las razones por las que la mujer percibe salario más bajo que el hombre es que los trabajos que ella desempeña son a menudo una extensión de su trabajo doméstico, que las mujeres realizan sin percibir remuneración alguna, y por tanto, están infravalorados en términos monetarios.

Es por esto por lo que el concepto de igual salario a igual trabajo es tan importante. Nos hace plantearnos cuál es la razón de que las asistentes que cuidan a personas ancianas, o las que cuidan los comedores o patios escolares, o las secretarias y oficinistas han de percibir un salario inferior al de un taxista, un mecánico o un mensajero. Como se puede apreciar, en el primer grupo la casi totalidad son mujeres y en el segundo, hombres.

No solamente el empresariado, también las propias mujeres tienden a subestimar su propia capacidad. En un anuncio sobre un empleo en el que se ofrecía un salario de 19.000 libras, más del 90% de solicitantes fueron hombres. El mismo anuncio volvió a publicarse, ofreciendo esta vez un sueldo de 14.000 libras, y más del 90% de las solicitudes fueron de mujeres.

5.1

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL REINO UNIDO

Las tres cuartas partes de los 117 casos sobre igualdad de oportunidades llevados ante el Tribunal Europeo han procedido de tres estados miembros: 17% de Holanda, 21% de la República Federal de Alemania y 36% del Reino Unido. Estas cifras podrían indicar la existencia de una legislación más satisfactoria en los demás miembros. Sin embargo, esto es bastante improbable. Lo más probable es que esto se deba a que en estos países donde existen agencias institucionales u otras organizaciones afines, la mujer tiene más posibilidades de llevar adelante su caso.

El papel del gobierno, durante los últimos años de la década de los 80, ha sido a la vez ambivalente y contradictorio. Aunque el Grupo Ministerial sobre Cuestiones de la Mujer discute temas relativos a la igualdad de oportunidades (por ejemplo: cuidado de los niños y niñas), sus recomendaciones siempre animan al empresariado, sindicatos y autoridades loca-

les a estudiar estas cuestiones de forma voluntaria. De aquí que no exista en el Reino Unido una política coherente sobre la familia o la igualdad de oportunidades. Sin embargo, el gobierno señala repetidamente que las tendencias demográficas y la escasez de mano de obra cualificada prevista para 1990 proporcionarán una gran oportunidad a la mujer. La entrada en vigor del Mercado Único Europeo también puede ampliar el mercado laboral de la mujer. Ciertamente, aquellas mujeres que tengan los conocimientos exigidos y acceso a servicios de apoyo podrán beneficiarse de estas nuevas oportunidades. Sin embargo, muchas mujeres (particularmente aquellas con niños y niñas en edad escolar) siguen ocupando empleos a tiempo parcial y mal remunerados del sector servicios.

La adopción del nuevo plan de estudios nacional, 1989, impedirá que las mujeres abandonen los programas de ciencias. Mientras que el Departamento de Educación y Ciencias advierte que las cuestiones de igualdad deben estar en la agenda para la formación continua, la Comisión de Igualdad de Oportunidades vela para que estas declaraciones se conviertan en estrategias prácticas.

6.

Desventajas del trabajo a tiempo parcial

Todavía se sigue considerando a las personas que trabajan a tiempo parcial (en Inglaterra, cuatro de cada cinco de éstas son mujeres) como trabajadores y trabajadoras marginales y eventuales, y se les valora menos que a los trabajadores y trabajadoras a jornada completa.

Éstas son algunas de las desventajas del trabajo a tiempo parcial, tal y como está actualmente organizado:

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tienen:

- menos posibilidades de recibir formación;
- menos posibilidades de promocionarse;
- menos posibilidades de afiliarse a un sindicato;
- peores condiciones de empleo que los trabajadores y trabajadoras a jornada completa;
- pensiones de menor cuantía, lo que limita considerablemente sus posibilidades de desarrollo personal.;
- baja autoestima;
- pocas opciones;
- menor poder adquisitivo.

Por todo esto, estamos trabajando para lograr un puesto de trabajo más digno y mejor considerado para el trabajador y trabajadora a tiempo parcial.

7.

Mirando al futuro

7.1

INFORME SOBRE EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

En el verano de 1988, la Comisión Europea publicó informes sobre los servicios de guarderías y otros centros para niños y niñas en los diferentes países miembros, incluyendo un informe especial sobre el Reino Unido realizado por Bronwen Cohen. Estos informes revelaron que en un aspecto al menos, Gran Bretaña estaba a la zaga de otros países europeos. Existen muy pocos centros de financiación pública, tanto para niños y niñas de preescolar como para niños y niñas de más edad.

Esta diapositiva (ver diapositiva) muestra cómo se las arreglan la mayoría de las madres y padres británicos.

Quien cuida al niño o a la niña es una figura clave. Ésta es la razón por la que uno de los objetivos estratégicos de la Comisión de la Igualdad de Oportunidades (EOC) es ver cómo puede mejorarse la calidad de este tipo de servicios.

Hemos consultado con organizaciones como la National Childminding Association y el National Council for Vocational Qualifications. Se precisan dos cosas: una mejor estructuración profesional para los trabajadores y trabajadoras de estos centros y el establecimiento de unas normas que regulen estos servicios, por encima de los niveles actualmente exigidos, que se limitan a una simple inspección del centro que acogerá a los niños y niñas por parte de las autoridades locales.

El único recurso de muchas madres que trabajan fuera de casa para cuidar de sus hijos e hijas es el padre. No podemos olvidar que esto funciona solamente porque muchas mujeres británicas trabajan distintas horas que sus maridos, es decir, trabajan a tiempo parcial. De donde se deduce que, para muchas mujeres el trabajo a tiempo parcial no es una elección sino más bien la única opción posible.

Los dos pasos siguientes que debemos dar quienes trabajamos en pro de la igualdad en la Comunidad Europea son: primero, el Programa de Tercera Acción (Third Action Programme) que se presentará al Consejo de Ministros al final de 1990. Queremos que este programa sea una continuación y ampliación de programas anteriores, y que garantice la puesta en práctica del derecho legal a la no discriminación por razón de sexo. Cada

Estado Miembro, como España, debería disponer de un plan de acción para la mujer y para la igualdad de oportunidades, dotado con fondos propios.

En segundo lugar, nos alegra comprobar que se está creando un grupo de presión para los problemas de la mujer. Existen todavía tan pocas mujeres entre los altos cargos gubernativos y en Bruselas, que es preciso ejercer una gran presión para hacer ver la importancia de la igualdad, del cuidado de los niños y niñas, y valorar debidamente el trabajo de la mujer, que constituye después de todo la mitad de la población.

PAÍS	DURACIÓN DE LA BAJA (N.º de Semanas)	PAGA (% del Salario)
Bélgica	14 semanas en total, al menos 8 deberán ser tomadas antes del nacimiento.	79,5% del salario base durante los 30 primeros días; el 75% después + ayuda a la maternidad.
Dinamarca	4 semanas antes y 10 después, luego 10 semanas adicionales para el padre o la madre, o repartidas entre los dos (+ 2 semanas para el padre después del nacimiento)	90% de la media de ingresos semanales.
República Federal de Alemania	6 semanas antes y 6 después.	100% del salario neto para las trabajadoras y trabajadores asegurados o con una cantidad fija de 100.
Grecia	6 semanas antes y 6 después.	50% del salario + gastos médicos.
*España	16 semanas	75% del salario.
Francia	6 semanas antes y 10 después.	84% del salario – subsidio después del nacimiento
Irlanda	al menos 4 semanas antes, 4 semanas después + 6 semanas adicionales.	70% del salario + subvención por maternidad
Italia	8 semanas antes, 20 después.	80% del salario.
Luxemburgo	8 semanas antes y 8 después.	80% del salario – subvención por maternidad.
Holanda	6 semanas antes y 6 después	100% del salario diario + subvención por maternidad.
Portugal	90 días en total, 60 días al menos después del nacimiento	100% del salario diario + subvención por maternidad.
*Reino Unido	11 semanas antes y 7 después	£31.30 por semana – durante 6 semanas de paga de maternidad al 90% del sueldo.

Datos del EIRR 197: Junio de 1990 p. 28

TINA ANSEMI

**Presidenta de la Comisión
Nacional para la realización de
la Igualdad entre el Hombre y
la Mujer. Italia**

*Situación y
perspectivas de
la política de
igualdad de
oportunidades*

En Italia se puede considerar como principio del proceso paritario entre hombres y mujeres el decreto por el cual el Gobierno provisional instaurado después de la guerra ha acordado por primera vez en 1946 el derecho al voto a las mujeres. Este gesto representaba el reconocimiento de la magnífica contribución de las mujeres a la resistencia contra el régimen fascista, y les invitaba en consecuencia a participar de pleno derecho a la construcción de la democracia incipiente.

La Constitución italiana de 1948 sanciona el principio de la igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas sin distinción de sexo en todos los campos, especialmente frente a la ley (art. 3), en la familia (art.29), en el trabajo (art. 37), frente a los derechos políticos (art. 48) y al acceso a la administración pública y a los cargos electivos (art. 51).

Sin embargo, lejos de ser automática, la aplicación de este principio ha necesitado la instauración de un largo proceso para la realización de la paridad en derecho como de facto, proceso en el cual se pueden distinguir ciertas etapas fundamentales caracterizadas por la naturaleza particular de los problemas, de las estrategias y de los instrumentos destinados a afrontarlos. El desenlace de este proceso está ciertamente todavía lejano pero los resultados obtenidos hasta ahora pueden ser considerados como apreciables.

La primera etapa ha consistido en la creación de un dispositivo jurídico formal de la paridad, y su principal campo de acción ha sido, en consecuencia, la "ley" con vistas a determinar la organización coherente de los derechos a la igualdad y de las interdicciones de discriminación, suprimiendo del cuerpo de las leyes las disparidades más manifiestas.

Hay que señalar en particular:

- la ley que ha abierto a las mujeres el acceso a todos los empleos públicos (magistratura, policía y jurados populares), y les ha permitido subir todas las escalas de la carrera hasta los niveles más altos (ley 66/1960);
- la ley que, como refuerzo del derecho al trabajo, ha prohibido el despido de trabajadoras por matrimonio (ley 7/63);
- la ley sobre la protección de las madres trabajadoras que, más allá de la garantía de una tutela física eficaz de la mujer embarazada y de un conjunto de derechos relativos al cuidado de los niños y niñas, garantiza rigurosamente el puesto de trabajo (ley 1204/71);
- el nuevo derecho familiar (ley 151/1975), cuyos aspectos más notables en este campo son de un lado, la perfecta igualdad de los derechos y de los deberes de la pareja en la dirección de la vida familiar y en relación a los niños y niñas, disposición que supo-

ne la sustitución de "la autoridad paterna por la autoridad parental", y de otro lado, del punto de vista económico, la comunidad de bienes y adquisiciones como régimen legal ordinario en el matrimonio.

- la sentencia del Tribunal Constitucional que ha declarado inconstitucional y, en consecuencia, ha suprimido de las leyes la normativa que preveía un tratamiento distinto entre el adulterio del hombre y el de la mujer;
- la ley 903/1977 definiendo "la igualdad de tratamiento entre los sexos en el trabajo", que preve la interdicción de la discriminación en el acceso al trabajo —incluso respecto al estatuto familiar y al embarazo—, así como en el acceso efectivo representado por los anuncios publicitarios y los métodos de selección; la interdicción de la discriminación en la formación profesional y la atribución de las cualificaciones y funciones, y, en la carrera profesional, el derecho de las trabajadoras a la misma retribución que la de los trabajadores por un mismo trabajo.

Esta misma ley ha abordado el problema de la paridad en el marco de la atención a los niños y niñas, dando al padre trabajador, en alternancia con la madre, un derecho a bajas y a la reducción de los horarios de trabajo igual al ya existente para la madre.

Sin embargo se ha debido constatar que la terminación del dispositivo jurídico-formal llevado a cabo en la segunda mitad de los años 70 no había producido cambios profundos en la condición femenina sino en la supresión de las discriminaciones más flagrantes y manifiestas donde se reveló efectivamente positivo.

Pero el proceso paritario necesita transformaciones radicales en las costumbres y las mentalidades, en los papeles tradicionalmente atribuidos a uno u otro sexo, y exige vencer unos prejuicios arraigados y superar posiciones desfavorecidas.

Por todo esto, la etapa siguiente está caracterizada por una atención mayor hacia las situaciones concretas, los obstáculos y handicap de partida de la mujer, y avanza una serie de instrumentos y de estrategias de acción con el objetivo de conseguir la "paridad de facto", corolario necesario de la paridad de derecho.

Que yo sepa, este proceso se integra en la experiencia común a todos los países comprometidos en la acción paritaria, especialmente los de la Comunidad Europea, quien dispone de instrumentos que constituyen una referencia esencial y una importante motivación a la acción de cada uno de los países miembros. La expresión "Acciones Positivas" no ha entrado todavía en el sistema jurídico italiano. Su adopción está sin embargo prevista en un proyecto de ley gubernamental así como en ciertas proposiciones de iniciativa parlamentaria.

Tengo el honor de presidir el Comité restringido del Congreso constituido para la redacción de un texto unificado que será sometido cuanto antes a la aprobación de las Comisiones Parlamentarias competentes.

El texto unificado define las "Acciones Positivas" como "las medidas, exclusivamente para el beneficio de las mujeres, destinadas a apartar los obstáculos que impiden de hecho la realización de la paridad y de la igualdad de oportunidades". Aunque la expresión elegida para describir el objeto de nuestro trabajo se inspira de la recomendación homologada de la CEE, pienso que su definición se puede también ampliar a otros campos de actividad de las mujeres, especialmente a la vida social y política. Subsiste por otro lado en otros campos ciertas desventajas y obstáculos de principio impidiendo la realización de la paridad y de la igualdad de oportunidades, lo que explica la necesidad de una acción específicamente orientada hacia las mujeres.

Tampoco se puede silenciar una cierta evolución observable en la manera misma de concebir la paridad, que al principio ha buscado principalmente abrir a las mujeres unos territorios cuyo acceso les estaba prohibido y permitirles llegar a unas posiciones hasta ahora reservadas a los hombres, pero que actualmente tiende a subrayar la especificidad de la condición femenina; semejante tendencia va más allá de la reivindicación de la revisión de los papeles y tiende a valorizar la diferenciación y la complementariedad de la contribución de los dos sexos con el fin de que la vida pública y la vida privada se desarrollen dentro de un marco más enriquecedor.

A mi parecer, tenemos que prestar a esta tendencia la atención que merece, pues sin complicar excesivamente el problema de la paridad, rechaza la transposición sistemática de la diferenciación y de la complementariedad de los papeles propios a la vida familiar y a la pareja en el marco del trabajo y de la vida social, donde queda efectivamente necesario superar ciertos obstáculos que mantienen todavía a las mujeres en condición de inferioridad. La etapa del proceso paritario que vivimos actualmente, sus perspectivas más o menos próximas a su finalidad según los países, la diversidad de instrumentos y estrategias y las medidas de apoyo adoptadas, hacen la puesta en común de la experiencias —uno de los objetivos de esta conferencia— extremadamente útil.

En el caso de Italia, los problemas afrontados y las medidas adoptadas en los ámbitos que interesan principalmente a la condición femenina pueden resumirse así:

A)

EN LA FAMILIA

El nuevo derecho familiar de 1975 es en Italia una de las pocas leyes que, en vez de servir de promotor de una nueva realidad, ha tenido más bien un papel de reconocimiento de una evolución ampliamente avanzada, aunque con grados diversos según las situaciones y el territorio.

La igualdad de los derechos y de los deberes recíprocos entre cónyuges y para con los niños y niñas es generalmente un hecho adquirido.

Pero este fenómeno no ha movido más que de manera muy reducida la repartición tradicional de los papeles, principalmente en el caso del trabajo doméstico que sigue siendo todavía hoy una actividad casi exclusivamente de las mujeres, incluso cuando éstas trabajan fuera del hogar.

Las investigaciones hechas indican una participación de los hombres más importante aunque limitada a los cuidados y a la educación de los niños y niñas, y que va a la par de la revalorización de la figura paterna.

Pero la condición de la mujer como "cónyuge más débil" se manifiesta particularmente en los momentos de disgregación de la familia, de separación o de divorcio; recordemos que éste ha sido introducido por primera vez en Italia en 1970. Unos correctivos han sido aportados a la ley de divorcio, tanto a nivel legislativo con la revisión automática de la pensión alimenticia según el costo de la vida, como a nivel de la jurisprudencia con la atribución del domicilio de residencia de la familia al cónyuge que tiene el cuidado de los niños y niñas —la mujer en la inmensa mayoría de los casos.

Pero el número creciente de familias uniparentales cuya cabeza de familia es la mujer deja subsistir un grave problema de difícil resolución, pues la mayoría de estas familias acabará llegando al umbral de pobreza, a pesar de las ventajas específicas de que gozan en cuestión de legislación fiscal y pensiones alimenticias.

B)

EN EL TRABAJO

La condición de la mujer trabajadora es la que ha suscitado las intervenciones más amplias y mejor organizadas. El problema de la paridad en el medio de trabajo se ha planteado desde principios de los años 60 en relación con los salarios y el contrato colectivo que ha constituido el principal factor para una solución.

El acuerdo interconfederal de 1960 —precedido un año antes por un acuerdo en el sector textil— ha suprimido el doble baremo salarial que distinguía hombres y mujeres, y ha previsto una clasificación profesional única para los dos sexos.

La acción contractual ulterior ha intentado perfeccionar esta clasificación, concentrando principalmente diversas tareas consideradas como de valor equivalente en una misma categoría salarial.

La ley de 1977 ya mencionada, definiendo "la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres en el trabajo", contiene un artículo sobre la igualdad salarial que viene a recoger la acción realizada por el contrato colectivo.

Sin embargo, y a pesar de este largo itinerario legislativo, la media de los salarios del sector industrial revela una diferencia de más de un cuarto entre hombres y mujeres a costa de éstas. Ahora bien, esta situación no se debe a carencias legislativas o contractuales, sino más bien a la inercia importante de los sectores de la producción donde la fuerza de trabajo es mayoritariamente de mujeres. Es en efecto, en los contratos de los sectores empleando una mano de obra mayoritariamente de mujeres donde se observan los salarios más bajos de toda la industria.

Como continuación a la ley sobre la paridad, la acción ulterior del Gobierno podrá insertarse en su conjunto en la categoría de las acciones positivas.

Las iniciativas realizadas a este efecto hasta ahora, aunque solamente a nivel legislativo de carácter general, se refieren a las medidas de apoyo destinadas exclusivamente a las mujeres y tienden principalmente a aumentar el nivel de ocupación de éstas. Como complemento a la ley sobre la reestructuración y la reconversión industrial de 1975, que tuve ocasión de presentar al Parlamento en mi condición, entonces, de Ministra de Trabajo, y que establece que al término del proceso el nivel de empleo de las mujeres no debe ser inferior al nivel existente al principio de la reestructuración o de la reconversión, varias disposiciones han sido adoptadas para acompañar la ley financiera por la cual el presupuesto del Estado es aprobado anualmente, con el fin de realizar los objetivos previstos. Estas disposiciones se refieren, en particular, a las desgravaciones fiscales en favor del empresariado contratando mujeres y a la prioridad de aprobación de los proyectos subvencionados con predominio de los de mujeres, medidas destinadas a atenuar el paro aunque sea temporalmente, y por fin, la introducción de la "asesora para la igualdad" dentro de las comisiones regionales y nacionales en las cuales se adoptan los programas para el empleo.

El objetivo más significativo de la ley sobre la paridad y medidas sucesivas de apoyo para el empleo ha consistido en un crecimiento notable de la fuerza de trabajo integrada por mujeres, que ha aumentado durante estos últimos 20 años alrededor de 3 millones (pasando más o menos de 5 a 8 millones), para la población globalmente estable. No solamente la totalidad de las mujeres jóvenes quieren acceder al mercado de trabajo, también las mujeres adultas, anteriormente amas de casa, quieren obtener una actividad productiva. Sin embargo, la oferta creciente del trabajo de las mujeres se encuentra sólo parcialmente absorbida por el mundo del trabajo, puesto que actualmente más de la mitad de las personas buscadoras de trabajo son mujeres (más de un millón y medio), a pesar de que, estos diez últimos años, todo el crecimiento del empleo ha sido exclusivamente de mujeres.

Pese a estos resultados positivos, quedan obstáculos a la realización efectiva de la paridad y de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Podríamos encontrar toda una lista de estas carencias en el art. 1 del texto unificado sometido al Parlamento, que enumera a título indicativo las situaciones en las cuales las "Acciones Positivas" deberían esforzarse.

En efecto, estas acciones deberían:

- eliminar las disparidades de hecho soportadas por las mujeres en la formación escolar y profesional, en su contratación y en su carrera;
- favorecer la diversidad de las opciones profesionales de las mujeres, principalmente a través de la orientación escolar y profesional y de los métodos de formación;
- promover la inserción de las mujeres en las actividades, los sectores profesionales y en los niveles donde están todavía subrepresentadas, particularmente en los sectores de futuro y en los niveles de responsabilidad;
- favorecer también, por la organización del trabajo, las condiciones y el tiempo de trabajo, el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales, y una mejor repartición de estas responsabilidades entre los dos sexos.

Antes de la presentación al Parlamento del proyecto de ley gubernamental y proposiciones de iniciativa parlamentaria sobre las acciones positivas, una treintena de acciones positivas de carácter voluntario han sido experimentadas en Italia, la mayoría de las veces a petición de los sindicatos, y a veces a iniciativa de las empresas mismas. Se trataba sobre todo de acciones de calificación o de recalificación profesionales, principalmente en el sector terciario avanzado, frecuentemente ligadas a una reestructuración del encuadramiento profesional y de los métodos de selección de carrera.

El juicio sobre estas acciones no es muy positivo en la medida en que sólo una minoría de ellas ha llevado a cabo la realización concreta de las hipótesis de cambio que la encuesta y los estudios habían permitido delimitar. En conclusión, es del parecer general que el desarrollo efectivo de las acciones positivas debe disponer del apoyo de una ley apropiada, como la que esperamos someter en breve a la aprobación del Parlamento.

C) EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA

En la vida social y política, la acción paritaria encuentra dificultades particulares. La repartición tradicional entre "papel de servicio" y "papel de poder" sigue vigente. Si bien la participación de las mujeres es predominante en las asociaciones de voluntariado donde están también ampliamente representadas en los niveles superiores, es cierto que es relativamente limitada, aparte algunas excepciones, en las instituciones y las asociaciones donde es posible manejar una parte importante del Poder, a saber el Parlamento, el gobierno, los poderes locales, y de una manera general, los partidos políticos y los sindicatos.

Las estadísticas referentes a la presencia de las mujeres en el Parlamento y las administraciones locales, a pesar de mostrar un cierto progreso a lo largo de los años, indican claramente la dificultad y la lentitud del proceso, pese a la capacidad indiscutida de las mujeres que ocupan funciones de alto nivel.

En el gobierno, la presencia ahora habitual o casi de una mujer Ministra en el equipo ministerial y de cierto número de mujeres en los puestos de Subsecretarias de Estado, no puede ser considerada como un resultado notable teniendo en cuenta la importancia de la contribución de las mujeres en las escalas inferiores.

A principio de los años 70, ciertas asociaciones sociales mixtas han disuelto sus grupos de mujeres alegando, en nombre de una supuesta paridad, que éstas podrían así aportar una contribución más amplia y más significativa al conjunto de las actividades de la asociación. No se puede juzgar positivamente esta experiencia particular, sobre todo porque dentro de estas asociaciones, la especificidad del problema femenino ha perdido mucho de su impacto, mientras que la participación de las mujeres, aunque mejorada, en las actividades generales de la asociación no ha supuesto cambios notables, particularmente a nivel de su cualificación.

D)

INSTRUMENTOS EN FUNCIÓN Y EN PREVISIÓN

En la fase actual de desarrollo del proceso paritario en Italia, los principales instrumentos previstos o en función son los siguientes:

D. 1)

MECANISMOS INSTITUCIONALES DE PARIDAD

Existen cuatro organismos constitucionales a nivel nacional para la realización de la paridad, a saber:

- La Comisión Nacional para la realización de la paridad entre hombres y mujeres, ante la Presidencia del Consejo de Ministros, que represento aquí en calidad de Presidenta. Instituida por decreto presidencial, la Comisión está prevista como un órgano de la Presidencia del Consejo para la paridad por la ley 400/1988 atañiendo las tareas y las funciones de la Presidencia misma.

La Comisión tiene una función de asesoría en materia de igualdad del equipo ministerial entero, así como de coordinación de las actividades promovidas en el ámbito público y en general de promoción de la acción paritaria en todos los ámbitos.

- La Comisión para la paridad y la igualdad de oportunidades, creada ante el Ministerio del Trabajo. Constituida por decreto ministerial, está prevista a nivel legislativo en el texto unificado sobre las acciones positivas ya citado y actualmente a examen del Parlamento.

Esta Comisión tiene funciones análogas a las de la Comisión ante la Presidencia del Consejo en lo que se refiere a la igualdad en el trabajo, y tiene además la facultad de expresar su opinión sobre los casos particulares de discriminación que le son sometidos.

- La Comisión para la paridad, recientemente instituida ante el Ministerio de Instrucción Pública, cuya labor consiste en promover la enseñanza de la igualdad de oportunidades desde la escuela elemental.
- La sección creada con este fin en el marco del Observatorio del empleo público ante el Ministerio de Función Pública, que ha publicado en 1989 su primera memoria estadística sobre la posición de los funcionarios y funcionarias según el sexo.

Organismos semejantes están previstos a nivel regional y provincial, en ciertos casos. Las leyes regionales que los instituyen prevén para ellos funciones idénticas a las de las

Comisiones nacionales citadas arriba, en el marco de los poderes transferidos a las regiones.

La experiencia de los organismos de paridad ha convencido también a los sindicatos. De ahora en adelante, la práctica de los contratos colectivos prevé la institución de una comisión de paridad a diferentes niveles, y entre otros a nivel de la gestión de empresa. Su principal tarea consiste en verificar la aplicación de la paridad en el trabajo, y prioritariamente, la promoción de las acciones positivas.

D. 2)

LAS ACCIONES POSITIVAS

Teniendo en cuenta la experiencia realizada, la ley examinada por el Parlamento sobre las acciones positivas, a la vez que confirma su carácter facultativo, tiende a promoverlas y estimular, principalmente, con el reembolso total o parcial de los gastos soportados por la parte contratante para su aplicación. Tiende igualmente a asegurar su eficacia, vinculando la financiación a los resultados concretos obtenidos.

D. 3)

LA ASESORA PARA LA PARIDAD

El puesto de "Asesora para la paridad" para la protección de las trabajadoras ha sido creado recientemente en el marco de las Comisiones regionales y de la Comisión central para el empleo, con una función de vigilancia del respeto de la interdicción de discriminación en la contratación. El texto unificado sobre las acciones positivas prevé también su creación a nivel provincial, donde las Comisiones disponen de un despacho ante las oficinas para el empleo.

Nombradas por el Ministro o Ministra de Trabajo y propuestas por los organismos regionales competentes, las Asesoras para la paridad en el ejercicio de sus funciones son empleadas públicas y tienen, en consecuencia, la obligación de denunciar a las autoridades las infracciones a la ley que puedan constatar en el marco de sus competencias. Tienen además la facultad de recurrir a la justicia en representación de la trabajadora que se considera discriminada, o de intervenir en su favor en los recursos presentados por la trabajadora misma. Por fin, la Asesora para la paridad está legítimamente autorizada a introducir una acción

en justicia en caso de litigio compitiendo a la discriminación colectiva incluso cuando no es posible identificar personalmente a las víctimas de dicha discriminación.

D. 4)

MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL RECURSO A LA VÍA LEGAL

Una vez más, el texto legislativo sobre las acciones positivas a examen del Parlamento prevé diversas medidas para facilitar el recurso de las trabajadoras a la vía legal, —trámite hasta ahora muy poco frecuente. Entre estas medidas, la más significativa es sin duda la que se refiere a "la inversión de la obligación de la prueba", cuando la trabajadora que ha presentado el recurso "ha dado un indicio suficiente de la discriminación a sus expensas". Esta medida tiende a resolver el problema de la imposibilidad sustancial para la trabajadora de dar pruebas de la discriminación padecida, en la medida en que todas estas pruebas entran generalmente en el modo de gestión discrecional de la parte empleadora.

D. 5)

LAS CUOTAS

Aunque discutido y controvertido, el principio de las cuotas, que no forma parte todavía de nuestro código jurídico, está previsto en ciertas disposiciones legislativas incluyendo medidas para el empleo y a examen del Parlamento, y tiende a garantizar que una parte de los nuevos empleos previstos sean reservados a las mujeres.

Independientemente de toda previsión legislativa, el principio es acogido por decisión de los órganos de gobierno implicados y por ciertos partidos o sindicatos deseosos de poner remedio al desequilibrio de la presencia de las mujeres en los niveles superiores. Se trata de experiencias recientes, sobre las cuales no es posible de momento expresar un juicio de valor.

SYLVIA FARRANT

**1^ª Vicepresidenta del Consejo
Consultivo sobre la situación de
la Mujer. Canadá**

Acción

positiva en

Canadá:

política y

planificación

versus acción

1.

Introducción

Antes de empezar, me gustaría agradecer a Txaro Arteaga, Directora de Emakunde, su invitación para participar en este Congreso.

Como Primera Vicepresidenta del "Canadian Advisory Council on the Status of Women" me complace darles a conocer los esfuerzos realizados en mi país con respecto a la acción positiva.

Como muchos otros países del mundo, Canadá está tratando de adaptarse a la evolución de los valores y metas sociales entre hombres y mujeres.

Considero que es un momento muy interesante para trabajar todas juntas a fin de lograr la igualdad para la mujer, meta establecida por las Naciones Unidas para el año 2000.

Para poder comprender mejor el status de la mujer en Canadá, empezaré analizando su sistema político, citando a grandes rasgos las instituciones que se han creado para impulsar la consecución de la igualdad. Deseo así demostrar que debido a las distintas jurisdicciones administrativas existentes en Canadá, las políticas desarrolladas en cada una de éstas tienen poco o ningún efecto en las demás.

Sistema político de Canadá

Canadá tiene un sistema político federal. Existen varios estamentos gubernativos: el primero es el gobierno nacional o federal, además de 10 gobiernos provinciales y dos gobiernos territoriales. Dentro de las provincias o territorios, cada área local tiene su gobierno urbano o rural y existen también gobiernos tribales o locales en las reservas de los primeros pobladores y pobladoras indígenas. Solamente el gobierno federal y los gobiernos provinciales tienen poderes que los otros estamentos gubernativos no pueden sobrepasar.

El gobierno federal de Canadá dispone de dos cámaras: la Cámara de los Comunes, también llamada Cámara Baja y elegida por el pueblo, y el Senado, que recibe el nombre de Cámara alta y cuyos miembros son designados por el Gobierno.

Canadá está dividido en 256 distritos electorales. Las electoras y electores canadienses pueden votar por un candidato o candidata de su distrito electoral, ganando el candidato o candidata que más votos obtenga. Los candidatos y candidatas normalmente pertenecen a uno de los tres principales partidos. El partido que obtiene el mayor número de representantes electos será el encargado de formar gobierno, por un período máximo de cinco años.

El brazo ejecutivo del gobierno está constituido en primer lugar por el gabinete presidido por el Primer Ministro o Ministra. El jefe o jefa de Estado es el Gobernador o Gobernadora General, cuya función, puramente formal, es la de representar a su Majestad la Reina de Inglaterra.

La Constitución de Canadá es una combinación de leyes escritas y derecho no escrito. El documento base de la confederación fue la Ley de Norte América Británica (British North America Act) de 1867, que fue enmendada posteriormente en 1982 convirtiéndose en la Ley de Canadá (Canada Act).

Entre otras cosas, estas leyes fijaron la distribución de competencias entre el gobierno federal y los gobiernos provinciales. Por ejemplo, las competencias del gobierno federal son: defensa, asuntos exteriores, legislación penal, moneda y banca, comercio, nacionalidad y asuntos relacionados con las y los nativos.

Las competencias de los gobiernos provinciales son: salud y bienestar social, instituciones municipales, educación, legislación civil y recursos naturales.

Muchas cosas han cambiado desde 1867 y la delimitación de competencias entre gobiernos ha sufrido modificaciones debido a las interpretaciones de los tribunales y a las negociaciones entre gobiernos.

Por ejemplo, con el consentimiento de las provincias y mediante una serie de enmiendas introducidas en la Ley de Norte América Británica, el gobierno federal logró incluir entre sus competencias el seguro de desempleo y las pensiones de jubilación.

La jurisdicción de muchos de los programas de seguridad social de Canadá es compleja. Por ejemplo, aunque nuestros sistemas de salud pública, educación universitaria y asistencia social se administran y controlan a nivel provincial, se apoyan en gran medida en un sistema de subvenciones federales.

3.

Apoyo institucional a la igualdad

En los últimos 25 años y dentro de estas jurisdicciones administrativas, se han creado diversas instituciones en Canadá para lograr la igualdad de la mujer.

Una de estas instituciones es el Instituto de la mujer de Canadá (Status of Women Canada), departamento del gobierno federal que ayuda al Ministerio de la Mujer en su cometido de asesorar al gobierno federal sobre los posibles efectos de cualquier política o programa propuestos, y promover medidas dirigidas a mejorar la situación legal, social y económica de la mujer en Canadá.

La Oficina Laboral de la Mujer (Women's Bureau of Labour Canada) es otra institución del gobierno federal que controla las condiciones laborales de la mujer en el mercado de trabajo. Realiza estudios, asesora al gobierno y publica informes que se ponen a disposición del público.

La institución que yo represento es la Consejería de la Mujer (The Canadian Advisory Council on the Status of Women), agencia paragubernativa independiente creada en 1973, como resultado de una recomendación de la Comisión Real de la Mujer (Royal Commission on the Status of Women) de Canadá.

Los miembros de la Comisión creyeron necesario crear una institución permanente, con una financiación garantizada, que se encargase de analizar los problemas relacionados con la situación y posibilidades de la mujer en la sociedad canadiense, y asesorar al gobierno y al público en general sobre estos temas.

La función de la Consejería consiste en asesorar al gobierno sobre los problemas que preocupan y afectan a la mujer, e informar al público sobre los mismos.

Para ello, realizamos amplios trabajos de investigación y publicamos los resultados en informes puestos a disposición del público.

La opinión de la Consejería es transmitida al gobierno de diferentes formas: propuestas ante las comisiones permanentes, comisiones especiales, o comisiones de trabajo; cartas a las o los ministros del gabinete o reuniones con ellas y ellos; reuniones con la Ministra o el Ministro responsable del Ministerio de la Mujer, y un informe anual presentado en la Cámara Baja.

Existen también Consejerías de la Mujer (Advisory Councils on the Status of Women) en cada provincia o territorio. Estas han sido creadas para asesorar a los gobiernos provin-

ciales y territoriales en asuntos relacionados con la situación de la mujer dentro de su jurisdicción.

Cada año tiene lugar una reunión conjunta federal/provincial/territorial, donde las y los representantes de estas Consejerías tienen la oportunidad de intercambiar información, encontrar apoyo y celebrar sus victorias.

Otro tipo de institución creada para proteger los derechos de la mujer y de otros grupos discriminados son las Comisiones de Derechos Humanos. La Comisión de Derechos Humanos Canadiense, asegura que no se tolerará ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad u origen étnico, color, religión, edad, sexo (incluido embarazo y maternidad), estado civil, incapacidad o condenas por un delito ya perdonado.

La Comisión de Derechos Humanos Canadiense se encarga de examinar los datos relativos a la igualdad de oportunidades en el trabajo regulados por la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Employment Equity Act) e investiga las quejas contra instituciones que no empleen a las mujeres en igualdad de condiciones.

Cada provincia o territorio dispone de su propia Comisión de Derechos Humanos responsable ante la legislatura provincial o territorial. Las Comisiones de Derechos Humanos son independientes del gobierno. Su independencia es fundamental ya que cada Comisión debe ser libre para poder investigar las quejas presentadas de forma imparcial, incluidas las interpuestas contra el gobierno.

Tanto a nivel federal como provincial, el respeto a los derechos humanos es una parte fundamental del legado canadiense. Todos los niveles de gobierno reconocen que Canadá es uno de los países signatarios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y es sensible a los principios que subyacen en la Carta de Derechos y Libertades Canadiense (Canadian Charter of Rights and Freedoms).

La Ley de Canadá (Canada Act) a la que me he referido antes, acabó con la autoridad del Parlamento Británico sobre Canadá, y, a través de la Ley de la Constitución (Constitution Act) se adoptó la Carta de Derechos y Libertades Canadiense, así como otros cambios constitucionales.

La Carta de Derechos y Libertades contiene libertades civiles individuales y colectivas que invalidan expresamente alguna o todas las leyes inconsistentes de Canadá, ya sean federales o provinciales.

La Carta contiene las libertades fundamentales (por ejemplo, libertad de expresión y pensamiento), derechos democráticos (por ejemplo, el derecho a votar por lo menos cada cinco

años en las elecciones federales), derecho de movilidad (el derecho a salir y entrar en el país y a desplazarse dentro de Canadá), derechos legales (por ejemplo, el derecho a la vida, libertad y seguridad de la persona), derechos lingüísticos e igualdad de derechos.

Los Derechos de Igualdad de nuestra Carta se redactaron a comienzos de los años 80 y supusieron una gran lucha por parte de la mujer resultante de pasadas experiencias en la legislación canadiense, y conociendo las limitaciones de cláusulas similares en otros países.

Los Derechos de Igualdad en Canadá, tal y como se establecen en la Carta de Derechos y Libertades Canadiense, son los siguientes:

15(1). Cada persona es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección e igual beneficio sin discriminaciones y, en particular, sin discriminación por razón de raza, nacionalidad u origen étnico, color, religión, sexo, edad o incapacidad física y mental.

4.

Iniciativas de acción positiva

Una parte fundamental de la Carta de Derechos y Libertades Canadiense es la sección que apoya los programas de acción positiva creados para mejorar las "condiciones de las personas o grupos más desfavorecidos".

Uno de los programas de acción positiva actualmente en curso es el conocido como igualdad de empleo. La igualdad de empleo es una forma de tratar las injusticias que afronta la mujer en el ámbito laboral, y abarca la igualdad de empleo y de salario.

En 1984, la Comisión Real para la Igualdad de Empleo (The Royal Commission on Equality of Employment) emitió su informe, documentando la discriminación sistémica que fomentaba los estereotipos sobre la mujer y las minorías.

Como consecuencia de este informe se pusieron en marcha diversos programas de igualdad de empleo tales como el Programa de Contratas Federales (Federal Contractors Program).

Este Programa es aplicable a empresas con 100 o más empleados y empleadas, cuya licitación de contratas federales para el gobierno canadiense asciende a \$200.000 dólares o más.

El objetivo del programa es asegurar que a nadie se le negará el empleo por razones ajenas a su capacidad.

Pretende además corregir o eliminar los procedimientos de empleo que resulten discriminatorios para la mujer.

Asimismo, de acuerdo con la Ley de Igualdad de Empleo del Gobierno Federal (Federal Government Employment Equity Act), más de 1.200 empresas, registradas dentro de la jurisdicción del Gobierno Federal y que representan más de un millón de empleados y empleadas, informan actualmente sobre la situación de las mujeres que trabajan en ellas.

Otras cerca de 1.000 empresas canadienses están en proceso de adaptación a esta ley. Desgraciadamente, desde el primer año del programa, las mujeres han aumentado muy poco su representación. El porcentaje de mujeres empleadas en estas empresas sólo ha subido del 40% al 42% de la población trabajadora. Lo que es peor, de las mujeres contratadas a jornada completa en las empresas reguladas por esta Ley, dos tercios de ellas fueron contratadas como secretarias. Se ha avanzado muy poco para conseguir una mayor representación de la mujer en los cargos directivos.

Puesto que actualmente el número de mujeres que reciben títulos de grado medio es equiparable al de los hombres, las mujeres se han ganado el derecho a ocupar puestos más altos en el ámbito laboral.

Aunque las mujeres constituían el 51% de todas las estudiantes y los estudiantes a tiempo completo no licenciados en 1988, la mayoría de éstas optaron por bellas arte, estudios sociales, humanidades y profesiones sanitarias, carreras con más probabilidades de conducir a puestos administrativos.

Sus compañeros varones se licenciaron en ciencias, ingeniería y matemáticas, lo que les llevaría directamente al ejercicio de su profesión.

Los programas de igualdad de empleo están empezando también a ser importantes en las universidades canadienses donde solamente el 17% del personal docente son mujeres. Las universidades dependen en gran medida del gobierno federal para conseguir sus fondos de investigación, y por tanto se ven obligadas a poner en práctica los programas de Igualdad de Empleo.

Por ejemplo, la Escuela de Bellas Artes más grande de Canadá, el Ontario College of Art, para aumentar el número de mujeres que trabajan como profesoras, ha adoptado la política de cubrir los puestos vacantes por jubilación únicamente con mujeres. El programa de diez años de duración terminará si la escuela alcanza su objetivo: 38% de mujeres en su plantilla de profesorado antes del año 2000.

Otras muchas instituciones canadienses han aceptado contratar un mayor número de mujeres según el programa de igualdad de empleo. Pero estas instituciones siguen promocionando en mayor medida a los hombres que a las mujeres, y en consecuencia, el hombre continúa controlando el sistema educativo.

La distancia existente entre las metas y los resultados de estos programas de acción positiva quedó también reflejada en un informe emitido en Abril de 1990 sobre las barreras existentes para la mujer en los servicios públicos canadienses, donde se señalaba que las más de 90.000 mujeres que trabajan para el gobierno federal canadiense están confinadas a los puestos de trabajo peor remunerados, tales como secretarias, oficinistas, tareas administrativas y gestión de programas. La mayoría de las mujeres cree que las actitudes sexistas y las presiones para compaginar la vida familiar y el trabajo son la causa de la ausencia de mujeres en cargos directivos, mientras que el 67% de las entrevistadas considera que existe una especie de barrera invisible que les impide avanzar en su profesión.

Actualmente la mujer gana como media el 65,3% del sueldo de sus compañeros hombres, trabajando todo el año a tiempo completo. El salario medio anual de una mujer en 1988 era de \$21.918, mientras que el del hombre era \$33.558 dólares.

El salario va en consonancia con el número de años de educación, a más años, mayor sueldo, tanto en el caso del hombre como de la mujer, pero los hombres con un total de ocho años de educación escolar y sin haber completado sus estudios superiores, ganan por término medio \$26.648, mientras que las mujeres con algunos estudios superiores ganan solamente \$20.251, y \$33.248 con un título universitario.

En Canadá, las mujeres no trabajan por aburrimiento, para realizarse, para comprarse artículos de lujo o por sus estudios. La verdad es que la mayoría de las mujeres canadienses que trabaja lo hace por las mismas razones que lo hace el hombre: para pagar su sustento, ropa y vivienda.

Sin embargo, muchas mujeres, para poder cuidar de sus hijos e hijas, atender a sus padres y madres mayores y encargarse de otras responsabilidades familiares, trabajan a tiempo parcial. En 1988, el 72% de quienes trabajan a tiempo parcial en Canadá eran mujeres, y como tales no tienen sueldos prorrateados, beneficios, derecho a estar enfermas o a un aumento garantizado.

Otro problema es el de las mujeres con trabajos temporales, en granjas, industrias pesqueras o turísticas. Las trabajadoras temporales sufren de una falta de seguridad en el empleo, junto con un período de empleo demasiado corto, que frecuentemente les impide reunir el

número de horas necesarias para percibir el seguro de desempleo, o los beneficios por maternidad o enfermedad.

Las mujeres pertenecientes a minorías, como las mujeres indígenas, las mujeres de color y emigrantes, así como las mujeres incapacitadas son las que sufren una mayor discriminación en el ámbito laboral. Muchas de ellas se ven obligadas a convertirse en trabajadoras domésticas, pudiendo estar en condiciones laborales que no respetan las leyes que regulan la paga mínima y las condiciones de trabajo.

Las granjeras canadienses participan a menudo en la gestión de la granja, y dirigen el negocio, pero tienen muy poco poder y garantía de sueldos. Actualmente en Canadá el 70% de las mujeres con hijos e hijas menores de 5 años tiene un empleo remunerado, ya sea a media jornada o a jornada completa.

El cuidado de los niños y niñas es el factor que más influye en la participación de la mujer en el ámbito laboral. Un informe de 1988 del Instituto Nacional de Salud y Bienestar Social (National Council of Welfare) señalaba que aunque 1,9 millones de niños y niñas menores de 13 años necesitaban ser atendidos mientras sus padres y madres estudiaban o trabajaban fuera del hogar, existían únicamente 244.000 plazas en centros con licencia en Canadá, y la mayoría de los niños y niñas se encontraban en centros sin licencia de calidad variable.

El cuidado de los niños y niñas es particularmente necesario en Canadá, porque el país es muy grande. Muy pocos y pocas canadienses viven en la misma zona que sus parientes y familiares próximos. En consecuencia, los abuelos y abuelas, que en numerosos países se ocupan de cuidar a los niños y niñas mientras sus padres y madres trabajan fuera de casa, pueden vivir a una o incluso diez horas de avión de distancia.

Mientras la mujer lucha contra los bajos sueldos y trata de encontrar centros adecuados para el cuidado de sus hijos e hijas, el padre asume muy pocas responsabilidades. Muchos padres piden la baja en su trabajo para estar presentes en el nacimiento de un hijo o una hija, y puede que soliciten algunos días más, pero aparte de eso, el grueso de la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas recae sobre las madres.

Existen numerosas leyes en los distintos niveles de gobierno creadas para ayudar a la mujer a compaginar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.

A nivel del gobierno federal, la Normativa Laboral Canadiense (Canada Labour Code) dicta los principales términos y condiciones laborales para empleados y empleadas de banca, transportes, comunicaciones y otras empresas bajo jurisdicción federal.

Las empleadas y empleados del gobierno federal están amparados por una serie de convenios sindicales y por la Normativa de la Función Pública.

Estas leyes contemplan un máximo de 17 semanas de baja por maternidad para la mujer en el sector privado, y hasta 37 semanas de baja en el sector público. La baja por maternidad no remunerada permite a la mujer ausentarse de su trabajo durante el tiempo que rodee al nacimiento de su hijo o hija, con la garantía de volver a ocupar su puesto de trabajo al finalizar la baja.

También existe la posibilidad de baja no remunerada para padres y en casos de adopción. Las mujeres que trabajan en empresas reguladas por gobiernos provinciales están amparadas por el "Estatuto de los Trabajadores" (Employment Standards Code) de la provincia en la que están empleadas. Las mujeres que trabajan para los gobiernos provinciales están amparadas por una serie de convenios colectivos y por las leyes de la función pública.

Aunque esto puede variar, para poder tener derecho a la baja por maternidad dentro de la jurisdicción provincial, la mujer deberá llevar trabajando un mínimo de 12 meses en la misma empresa. La parte contratante deberá readmitir a la empleada, una vez concluida su baja, en el mismo puesto o en otro similar con el mismo sueldo e iguales beneficios.

El Programa de Seguro de Desempleo del gobierno federal proporciona a todas las empleadas, durante la baja por maternidad y baja por adopción, una compensación de hasta 15 semanas de sueldo parcial. Este programa proporciona un sueldo base a las empleadas que han cotizado este seguro durante un período específico de tiempo.

Un proyecto de ley que aún está pendiente de ser aprobado por el Senado y la Cámara Baja, proporcionará 10 semanas de subsidio por paternidad, tanto a padres naturales como adoptivos. En este caso, la madre, el padre, o ambos podrán compartir estos beneficios que vienen a sumarse a las prestaciones normales por maternidad.

Trabajos remunerados/ no remunerados de la mujer

En Canadá, las mujeres son también las encargadas del cuidado de su hogar, ya que la mayor parte de la responsabilidad de las tareas domésticas sigue recayendo sobre ellas. Las mujeres que se quedan en casa con sus hijos e hijas disponen de unos ingresos muy limitados, escasa ayuda en el cuidado de sus hijos e hijas, que resulta a veces un trabajo muy solitario, además de los obstáculos que la mujer encuentra en los trabajos remunerados. El principal problema de la mujer que trabaja en casa cuidando de sus hijos e hijas es el estrés.

El informe de 1989 de la Consejería de la Mujer (Canadian Advisory Council on the Status of Women), titulado "Mujer, Trabajo Remunerado/No Remunerado y Estrés", reveló que una de las grandes lagunas de la investigación sobre el estrés era la desatención prestada a la forma en que la combinación de los trabajos de la mujer —remunerado y sin remunerar, dentro y fuera del hogar— interactúan en los diferentes ambientes familiares provocando el estrés y perjudicando su salud.

Es un panorama deplorable, especialmente teniendo en cuenta que el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar representa el 37% del total de horas trabajadas en Canadá. Según los estudios realizados en Canadá, las mujeres que trabajan en su casa a tiempo completo hacen una jornada media de 50 horas de trabajo semanales, mientras que en los trabajos remunerados la jornada laboral es normalmente de 40 horas semanales y de 8 horas diarias, de lunes a viernes.

Las mujeres casadas, con un empleo a tiempo completo en trabajos remunerados, tienen una jornada laboral más larga que cualquier grupo de la sociedad canadiense, ya que trabajan una media diaria de 3 horas y media en el hogar, sumadas a las 8 horas de trabajo remunerado, aparte de otras tareas voluntarias no remuneradas y del cuidado de los niños y niñas.

Únicamente la mitad de los trabajadores canadienses encuestados dedicaban una media de 1 hora y 3/4 a las tareas domésticas.

Han sido las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años por las feministas las que han demostrado que la doble jornada laboral de la mujer en el trabajo remunerado, el cuidado de sus hijos e hijas y las tareas domésticas —con todas las responsabilidades, pro-

blemas y conflictos que conllevan— ha dado origen a un estilo de vida muy estresante que pocos hombres tienen que soportar.

Cada vez somos más conscientes del estrés al que están sometidas las mujeres. Por desgracia, las políticas de contratación, formación, promoción y bajas no reconocen, aunque deberían hacerlo, que los ciclos de vida de la mujer son diferentes a los del hombre.

La política empresarial y los planes de subsidios no reconocen el hecho de que muchas mujeres necesitan tiempo para la maternidad o para el cuidado de sus hijos e hijas —y que les vendrían bien programas de reciclaje para que pudieran ponerse al día en sus trabajos después de su ausencia laboral.

Muchas políticas gubernativas no reconocen tampoco la realidad de la mujer, con sus constantes entradas y salidas del mercado laboral. Las trabajadoras y trabajadores canadienses reciben un subsidio conocido como Plan de Pensiones de Canadá (Canada Pension Plan), así como otras prestaciones de otros planes de pensiones que hayan cotizado mientras estaban trabajando. Sin embargo, las mujeres que trabajan en casa sin sueldo no reciben pensión alguna. Este es un problema que la Consejería ha estado tratando de solucionar.

Las mujeres casadas son particularmente vulnerables porque sus maridos mueren por término medio diez años antes que ellas —porque la esperanza media de vida para las mujeres supera a la de los hombres en siete años y porque los maridos son por término medio tres años mayores que sus esposas. Como resultado, un 70% de las mujeres ancianas viven en la pobreza y no hay suficientes mujeres en la población laboral, trabajando a tiempo parcial o a tiempo completo, cotizando en los planes de pensiones.

Los cambios en los programas del gobierno dirigidos a conseguir la igualdad de la mujer han sido constantes pero lentos. Esta lentitud se debe en gran parte a la ausencia de mujeres en los cargos de poder.

La voz de la mujer en la política

Todavía las mujeres han de conseguir una representación proporcional en la Cámara de los Comunes, en las asambleas legislativas provinciales y territoriales, en los consejos de dirección o en cualquier otra faceta de la vida que ellas elijan.

La mayoría de las mujeres consiguieron el derecho al voto hace siete décadas, pero éste fue sólo el primer paso.

Es en el campo político donde más repercusiones tienen las constantes distinciones entre roles "masculinos y femeninos". Ningún país pretende que exista un status de igualdad para la mujer mientras su gobierno esté totalmente controlado por los hombres. Los obstáculos para una auténtica participación —sea debido a prejuicios, desigualdad en el reparto de responsabilidades familiares, o en la financiación de campañas electorales— deberán ser estudiados con el firme propósito de cambiar los actuales desequilibrios.

Aunque se ha conseguido mejorar la participación de las mujeres en la vida pública desde que la Comisión Real de la Mujer (The Royal Commission on the Status of Women) emitió su informe en Septiembre de 1970, veinte años después podemos decir lo mismo que dijo entonces la Comisión: "La voz del gobierno sigue siendo masculina".

Actualmente, estamos satisfechas de que el número de mujeres en la Cámara de los Comunes sea mayor que nunca: 40 mujeres diputadas de un total de 295 escaños. Hay 8 ministras y 4 senadoras. En los tribunales federales, de las y los 850 jueces designados, solamente 73 son mujeres, lo que equivale a menos del 10%.

Mientras algunas diputadas se autodenominan feministas, es difícil saber lo que la mayoría de ellas piensa acerca de los problemas de la mujer. Del mismo modo que el movimiento no es homogéneo, tampoco lo son las reacciones individuales de las mujeres ante él. Además, aunque las ministras del gobierno debieran influir más que nadie sobre los demás miembros del grupo, con frecuencia se encuentran atadas a la disciplina del partido, como ha ocurrido en el tema del aborto.

Muchas mujeres canadienses han visto con disgusto cómo las ministras del gobierno, que habían demostrado estar a favor del aborto, optan por mantener su posición en el partido, votando contra la libertad del aborto en nombre de la disciplina de gobierno.

Existen también otras iniciativas no gubernativas, representadas por grandes coaliciones, como el National Action Committee on the Status of Women (NAC), con sus 600 asocia-

ciones, representando a más de cuatro millones de mujeres. En Quebec, la Federación de Mujeres de Quebec (Federation des Femmes de Quebec) (FFQ) tiene 111 asociaciones, 300 socias independientes y un total aproximado de 100.000 afiliadas.

De hecho, en Canadá existen aproximadamente 33 coaliciones de grupos de mujeres cuyo objetivo es mejorar la condición de la mujer.

Debido a las grandes distancias que existen en Canadá, muchas empresas nacionales tienen asociaciones: la Association des femmes collaboratrices de son mari (ADFCM) agrupa a 21 colectivos de Quebec; la Association feminine d'éducation et d'action sociale incluye a 500 grupos con un total de 30.000 afiliadas; la Canadian Association of Elisabeth Fry Societies (CAEFS) comprende 50 asociaciones; y la Canadian Day Care Advocacy Association (CDCAA) con 400 colectivos.

Las mujeres de distinta procedencia lingüística y pertenecientes a diferentes organizaciones canadienses que luchan por mejorar la situación de la mujer, trabajan de forma independiente en problemas concretos. Ocasionalmente, varios de estos colectivos se unen para luchar por una causa común. Esto sucedió a principios de los años 80 cuando diferentes grupos de mujeres se unieron para asegurar la consecución de los derechos de igualdad de la mujer en la Carta de Derechos y Libertades.

Estos derechos de igualdad han estado vigentes desde hace 6 años. El estudio llevado a cabo por nuestra Consejería revela que ha existido cierta resistencia a aplicar la igualdad y que su interpretación ha sido bastante tradicional y estrecha de miras, sin mencionar la actitud de la justicia encargada de dirimir los pleitos de igualdad presentados ante los tribunales.

El tema principal de los primeros procesos de igualdad fue bastante desalentador. En los tres primeros años de vigencia de los derechos de igualdad, solamente el 10% de las resoluciones sobre los derechos de igualdad estaban relacionadas con la discriminación sexual. En lugar de esto, las empresas trataban de utilizar la ley para protestar por haber recibido un tratamiento desigual en áreas tales como tasas de descarga en aeropuertos, regulación de la producción lechera, y leyes de protección medioambiental.

La mayoría de los casos juzgados fueron presentados por los hombres o en beneficio de estos. Por ejemplo, los hombres se oponían a las subvenciones estatales para madres solteras porque no existían las mismas subvenciones para padres solteros. Los hombres se oponían a las normas carcelarias que prohibían a los guardias cachear a las reclusas. La mayoría de los argumentos esgrimidos por estos sobre la igualdad de sexos se referían a las normas del código penal sobre los delitos sexuales específicos de la mujer. Algunos de estos hombres ganaron sus pleitos.

En general, la abogacía del Estado no nos ha ayudado mucho. Su función consiste en representar la posición del gobierno en asuntos de igualdad sexual a nivel constitucional. Por ejemplo, la abogacía del Estado ha argumentado que el aborto no puede ser un problema de igualdad sexual (o desigualdad) porque los hombres no abortan.

Otros aducen que el poder de los tribunales, según la constitución, se limita a derogar las leyes inconsistentes, en lugar de, por ejemplo, conceder una ayuda que el tribunal considerara discriminatoria porque no tiene cobertura para determinadas personas o grupos minoritarios.

Sin embargo, existen algunos signos de esperanza. El año pasado, el Tribunal Supremo de Canadá falló por primera vez sobre nuestras leyes de igualdad constitucional. Aunque el caso no estaba directamente relacionado con la igualdad de sexos, se establecieron algunos principios generales importantes.

Mujeres de todo el mundo han hablado sobre la utilidad de la igualdad ante la ley, porque sus raíces se basan en el principio Aristotélico de "los iguales son tratados como iguales, los diferentes como diferentes". Si se es igual ante la ley, se tiene derecho a recibir el mismo trato. Si se es diferente, se recibirá un trato diferente, y no existirá la igualdad.

Gracias en gran parte a los argumentos esgrimidos por una organización de mujeres llamada LEAF (Women's Legal Education and Action Fund), dedicada a luchar por la igualdad de la mujer, que han sentado jurisprudencia basándose en las garantías de igualdad de la Carta de Derechos, nuestro Tribunal Supremo ha desautorizado a Aristóteles. El tribunal reconoció que la igualdad no se trataba sólo de diferencias de tratamiento, sino que nuestras leyes de igualdad estaban dirigidas a proteger a aquellos grupos sociales que sufren algún tipo de discriminación social, política o legal. Tenemos muchas esperanzas de que este fallo pueda servir para que se produzca un auténtico cambio.

Como consecuencia de la revisión de los primeros casos de la Carta de Derechos, la Consejería de la Mujer adoptó nuevos principios de igualdad, basados en el reconocimiento de que las mujeres como grupo sufren discriminaciones en nuestra sociedad, y de que esto solamente podrá cambiar adoptando una política de igualdad basada en resultados. Este tipo de política requerirá plantearse, en cada caso, si una determinada ley, política o norma, va en detrimento de la mujer, o si su modificación implicaría una mejora de su situación.

La importancia de las recomendaciones de la Consejería de la Mujer sobre este tema es vital. Al definir la igualdad, y proponer al gobierno, a los tribunales y al sistema judicial la adopción de esta política basada en los principios aquí presentados, la verdadera igualdad podrá hacerse realidad.

Pero para posibilitar una auténtica igualdad, y para fomentar una definición de igualdad basada en una política de resultados, las mujeres deben ser capaces de elevar sus casos a las más altas esferas legales en casos importantes, e intervenir en casos ajenos cuando se pongan en entredicho sus derechos.

La cuestión del acceso a los tribunales es muy importante, ya que estos determinan quién puede hacer oír su voz y quién puede participar a la hora de dar forma a las interpretaciones de las nuevas garantías de igualdad.

El acceso a los tribunales es el principal problema, y el sistema para acceder a ellos en Canadá es deplorable.

Fuera de la provincia de Ontario, existe una única fuente gubernativa que proporciona fondos para apoyar los pleitos interpuestos por discriminación en Canadá —el Programa de Derechos del Tribunal Federal (Federal Court Challenges Program)— siendo sus competencias muy limitadas, sus fondos muy escasos, y su futuro demasiado incierto para garantizar un ejercicio real de los derechos de igualdad en Canadá.

Las mujeres y otros grupos discriminados luchan por lograr acceder a la ley, mientras que las instituciones, incluido el gobierno, universidades y hospitales gastan sin ningún tipo de restricciones los fondos públicos para oponerse a ellos.

La Consejería de la Mujer y otros grupos que buscan la igualdad consideran que la financiación pública es esencial para que las mujeres y otros grupos minoritarios puedan hacer valer sus derechos de igualdad ante la ley, mostrados en la Carta.

Esta intervención es tanto más necesaria por la actitud de la abogacía del Estado, que no se ha mostrado nunca ferviente defensora de los derechos de la mujer.

De ahí nuestra propuesta al gobierno federal para que cree un marco adecuado para la igualdad, que sirva de modelo a las y los abogados del Estado de Canadá, y para que anime asimismo a los gobiernos provincial y territorial a seguir su ejemplo.

Además, hemos presionado al gobierno federal para que facilite los fondos necesarios para realizar estudios para desarrollar los pleitos constitucionales sobre igualdad de sexos, para becas, para seminarios educativos y para crear al menos dos cátedras académicas con el fin de crear una mayor concienciación sobre la situación de desigualdad de la mujer.

Estos problemas fueron puestos de manifiesto por Bertha Wilson, jueza del Tribunal Supremo de Canadá, al enfatizar la necesidad de eliminar los prejuicios sobre el género en los tribunales, cambiando la actitud de los jueces y juezas en los juzgados.

A medida que vaya aumentando el número de mujeres en los tribunales, el entramado de nuestro sistema judicial irá cambiando de forma radical.

Actualmente, el Tribunal Supremo Canadiense está compuesto por 3 juezas y 6 jueces. En Canadá, se designan aproximadamente 850 jueces y juezas a nivel federal. La mayoría sirve en tribunales provinciales, superiores, de distrito y de condado. Otros y otras sirven en los tribunales supremos territoriales, en el tribunal federal y en el tribunal fiscal. De las juezas y jueces designados a nivel federal 73 son mujeres, lo que equivale a menos del 10%. La reciente incorporación de un gran número de mujeres al entramado legal, hace prever que el número de juezas aumentará en la próxima década.

Esperamos que esto, unido a los efectos de otras muchas luchas por la igualdad, traerá consigo una renovada dedicación a la acción positiva. Particularmente, tenemos la esperanza de que, a medida que el nuevo concepto de igualdad "basada en resultados" penetre en todos los aspectos de la vida de la mujer, la auténtica igualdad puede lograrse.

Las políticas y planificación que afecten a la vida de la mujer no podrán ser puestas en marcha por una persona, grupo u organización. Deberán ser el fruto del trabajo conjunto de todos los grupos sociales, los que están sensibilizados sobre la igualdad y luchan por lograrla y los que todavía no ven la necesidad de alcanzarla.

El trabajo de la Consejería de la Mujer es sólo uno de los medios con que Canadá cuenta para seguir velando por la situación de la mujer mientras avanzamos hacia la próxima década.

Seguiremos adelante, desafiando las teorías, instituciones y métodos discriminatorios existentes, y señalando los nuevos problemas que afecten a la situación social, legal y económica de la mujer.

Les agradezco mucho su atención y me encantará responder a cualquier pregunta que deseen formularme.

IÑAKI AZKUNA URRETA
Consejero Secretario de la
Presidencia del Gobierno Vasco

Clausura

Vamos a clausurar el I Congreso Internacional sobre la Acción Positiva para las Mujeres, organizado por EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, del que han sido protagonistas durante estos días.

Permítanme antes de proseguir con este breve parlamento, felicitar a la organización del Congreso y agradecer a las personas participantes por el esfuerzo y el análisis efectuado y las horas de reflexión dedicadas al evento. Han podido discutir, intercambiar pareceres y sacar conclusiones para enriquecer la posición y la postura de un organismo joven, como es Emakunde. Que su consolidación discurra paralelamente con una explosión creativa en general y con una serie de propuestas, de ideas en particular, dirigidas a las diferentes administraciones de Euskadi, que sean revulsivo y sirva en definitiva para conseguir una sociedad mejor. Al fin y al cabo, ustedes con sus opiniones y conclusiones, y con su trabajo siguen fortaleciendo una sociedad cada vez más civilizada y democrática, pero que —en nuestro caso al menos— tiene mucho que aprender: mucho desde luego en el tema de la mujer, de quien tenemos una idea estereotipada y equivocada. Así es merced a la educación que imperó durante muchos años: una educación birrocha, paternalista, llena de complejos e historias, dentro de un contexto integrista, de aquello que se llamaba el nacional catolicismo. No podía existir la más mínima duda —eso que es tan connatural al ser humano que dirían los clásicos— ni otras posibilidades que la posición oficial. De la pluralidad del mundo, de la riqueza diferenciadora, había que conformarse con una sola opción. No se extrañen, por tanto, que a través de la dictadura de las ideas, nos hayamos formado de una única manera, y respecto a la mujer de la única posible: escuchando continuamente aquel eslogan sobre las virtudes de la mujer española, y las excelencias de la Sección Femenina.

Leía hace unos días las declaraciones de la escritora egipcia, Al Sadawi: "El Islán no es la única religión que oprime a la mujer". La escritora se refería también a otras religiones, así como al fenómeno universal del fundamentalismo y sobre todo a la pobreza y a la opresión, aspectos estos que empeoran además la situación de la mujer.

Sería pretencioso por mi parte cualquier conclusión de la lectura del artículo periodístico, pero no deja de ser interesante algún tipo de reflexión sobre el pensamiento de la escritora. No quiero, sin embargo, que la nostalgia sea una especie de justificación, y en cierto modo una catarsis personal ni la búsqueda de alguna solución a los problemas actuales de la mujer. Pero sí conviene saber de dónde hemos partido y a dónde pretendemos dirigirnos.

La Acción Positiva para la Mujer en Euskadi es algo que nos afecta a todos y todas. Han tenido la oportunidad de contrastar las experiencias de otros países de larga tradición democrática, y programas de carácter social consolidados. Sin embargo, en esos mismos países sigue siendo un gran problema el que nos ocupa, con bajos índices de participación de la mujer y una discriminación importante, lo que significa que el problema no tiene una solución fácil, mecánica, como todo lo que concierne al espíritu, a la educación y a los comportamientos humanos. Habremos de cargarnos por tanto de paciencia y perseverancia. Paciencia y mucha tenacidad y perseverancia para sacar el Plan adelante. No para aprobarlo, sino para ponerlo en práctica.

Quiero leer al respecto, unas frases sacadas del texto del borrador presentado por Emakunde: "En la realización de este Plan, se han tomado en cuenta tres elementos principales:

1. La situación específica de las mujeres en nuestra comunidad.
2. Las acciones posibles en función del nivel de competencias de nuestra comunidad de Euskadi, con la salvedad de que todas las medidas que se proponen corresponden a áreas de actuación sobre las que existen competencias.
3. El conocimiento y análisis de otros planes de igualdad de oportunidades desarrollados a nivel autonómico, estatal y europeo."

El informe prosigue diciendo: "La elaboración y aplicación de las políticas a favor de las mujeres puede estar sustentada en una ideología estatista de la acción pública o bien en una concepción de equilibrio entre los poderes públicos y la sociedad. En el primer caso se entiende que la responsabilidad de la elaboración y desarrollo de estas políticas es exclusiva de las instituciones públicas. En el segundo caso, por el contrario, se buscaría, a pesar de las dificultades que ello comporta, la participación de los distintos agentes sociales en el diseño, implementación y control de las intervenciones públicas.

En la elaboración de este Plan se ha actuado con el segundo criterio, posibilitando un importante grado de participación social...

En cuanto al contenido del Plan, se ha de comenzar por indicar brevemente la filosofía que lo anima. Como señalábamos anteriormente, las sociedades contemporáneas se caracterizan por la desigualdad entre los hombres y las mujeres y por la supremacía de los hombres. En este contexto, la actuación de las instituciones públicas no ha estado al margen de esta realidad. De modo general, se puede señalar que hasta fechas recientes, las políticas públicas de los países occidentales han contribuido a legitimar la situación de discriminación,

asegurando la dependencia de las mujeres y el predominio de los hombres. Uno de los aspectos más importantes de la ideología subyacente en la intervención patriarcal del Estado moderno ha sido considerar a las mujeres como ciudadanas de segunda clase. Esto es así porque se consideraba que su rol principal está en la familia y que sus actividades públicas sólo son subsidiarias". Y más adelante dice el informe: "La igualdad entre los sexos tiene como objetivo que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y puedan ejercerlos en la práctica. Las políticas destinadas a conseguir este objetivo se han definido, de modo general, como políticas de igualdad de oportunidades. De lo que se trata en este caso es de darles a los dos sexos las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y en sus principales actividades, es decir, el trabajo remunerado, la cultura, la política y la vida social, la intervención de la Administración debe ser la de garantizar las condiciones igualitarias, especialmente a través de las barreras legales...".

Estas líneas son extraídas del informe, del Borrador de Acción Positiva. Entraña y se vislumbran dificultades a la hora de la praxis; pero son obstáculos que han ido cediendo progresivamente a la razón y a la voluntad, ante el objetivo de conseguir una sociedad cada vez más justa.

Creo sinceramente que este Congreso —que clausuro en este instante— ha servido para sobrepasar un poco más las barreras de la incomprensión, contribuyendo a sensibilizar a una sociedad vasca, ansiosa de paz, tolerancia, justicia y progreso.